

# **TEORIE ȘI PRACTICĂ ÎN MANAGEMENTUL SERVICIILOR DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ**

**Coordonator:  
Viorica-Cristina Cormoș**



**Presa Universitară Clujeană**

# **Teorie și Practică în Managementul Serviciilor de Asistență Socială**

**Volum coordonat de:  
Viorica-Cristina Cormoș**

**Presa Universitară Clujeană**

**2018**

*Volumul cuprinde lucrările Conferinței  
„Teorie și practică în managementul serviciilor de asistență socială”  
realizată de Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava,  
Facultatea de Istorie și Geografie,  
Departamentul de Științe Umane și Social-Politice*

*Referenți științifici:*

Prof. dr. Viorel Guliciuc, Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava

Conf. dr. Nicoleta Neamțu, Universitatea „Babeș-Bolyai” din Cluj-Napoca

ISBN 978-606-37-0484-0

© 2018 Coordonatorul volumului. Toate drepturile rezervate. Reproducerea integrală sau parțială a textului, prin orice mijloace, fără acordul coordonatorului, este interzisă și se pedepsește conform legii.

Tehnoredactare computerizată: Cristian-Marius Nuna

Universitatea Babeș-Bolyai  
Presa Universitară Clujeană  
Director: Codruța Săcelean  
Str. Hasdeu nr. 51  
400371 Cluj-Napoca, România  
Tel./fax: (+40)-264-597.401  
E-mail: editura@editura.ubbcluj.ro  
<http://www.editura.ubbcluj.ro/>

## CUPRINS

<i>PREFAȚĂ</i> .....	5
INTRODUCERE:	
<i>Carmen Cornelia BALAN</i> – Recurs la istorie .....	9
PARTEA I:	
DE LA TEORIE LA PRACTICĂ ÎN MANAGEMENTUL SERVICIILOR DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ .....	15
<i>Dan Ioan DASCĂLU</i>	
Individualism și altruism în asistență socială .....	16
<i>Petru ȘTEFĂROI</i>	
Obiective și metode umaniste și neumaniste în managementul organizațiilor de asistență socială .....	28
<i>Monica Ioana NECULA, Gabriel NECULA</i>	
Valențe ale teoriei manageriale în reforma serviciilor de protecție a copilului .....	44
<i>Anca CIURSA, Oana Elena LENȚA</i>	
Rolul Consiliilor Județene, DGASPC-urilor și Primăriilor în domeniul asistenței și protecției sociale a copilului în România .....	54
<i>Viorica-Cristina CORMOȘ</i>	
Evaluare și intervenție în procesul de asistență socială. Studiu de caz .....	69
<i>Diana NASTASĂ</i>	
Dinamica procesului de intervenție în sistemul de probațiune. Profilul consilierului de probațiune .....	88
<i>Ecaterina Daniela RUSU</i>	
Consilierea școlară versus asistența socială – limitări, avantaje și strategii de gestionarea situațiilor de criză pentru beneficiarii romi .....	103
PARTEA a II-a:	
DILEME ȘI PROVOCĂRI ÎN ASISTENȚA SOCIALĂ CONTEMPORANĂ ...	112
<i>Carmen Marcela CIORNEI</i>	
Legea ajutorului social și munca în România .....	113

*Elena MOTAȘ*

„Sindromul de dependență” generat de asistența socială în rândul comunităților de romi .....	131
---	-----

*Iulian APOSTU*

Uniunea consensuală – dilema unei legalizări .....	143
--	-----

*Maria Rodica IACOBESCU*

Efectele abandonului asupra copilului și părintelui care abandonează .....	165
--	-----

*Lucian MOCREI REBREAN*

Persoanele semnificative alternative și devianța în mediul instituțional .....	176
--	-----

*Liliana BUJOR*

Anxietatea la locul de muncă .....	184
------------------------------------	-----

*Gabriela Cristina HOLOTĂ*

Aspecte motivaționale în instituțiile de asistență socială .....	198
--	-----

## ***PREFAȚĂ***

Volumul coordonat de Viorica-Cristina Cormoș, având titlul *Teorie și Practică în Managementul Serviciilor de Asistență Socială*, este rezultatul academic al conferinței omonime, desfășurate la Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava, la data de 23 martie 2018. El este expresia unor preocupări din ce în ce mai structurate și convingător argumentate de reflecție teoretică și meta-teoretică atât asupra unor probleme specifice ale asistenței sociale din România de astăzi, cât și asupra ansamblului teoriilor și practicilor asistenței sociale, constituindu-se într-o contra-demonstrație efectivă a unei neîncredere formulate acum câțiva ani, în capacitatea de teoretizare din domeniul asistenței sociale, exprimate, nefericit și nedrept, de un fost ministru al educației.

În *Introducerea* la acest volum, sub titlul *Recurs la istorie*, Carmen Cornelia Balan ne reamintește începuturile organizării serviciilor moderne de asistență socială din România, din perioada interbelică – din perspectiva școlii sociologice de la București, constituită în jurul personalității lui Dimitrie Gusti – grație inițiativei, precum și începuturile formării specializate a asistenților sociali, la Școala superioară de asistență socială „Principesa Ileana”, într-o prezentare care evidențiază nu numai caracterul deschis al abordării gustiene a asistenței sociale, ci și modernitatea cursurilor de formare profesională urmate de viitoarele asistente sociale, chiar și pentru pregătirea profesională a lucrătorilor din domeniu realizată în universitățile românești, la începutul secolului XXI.

Conceptual, volumul structurează lucrările incluse în două părți, una dedicată interfețelor și interacțiunilor dintre teorie și practică în asistența socială, iar cealaltă, orientate spre dilemele și provocările din asistența socială contemporană, așa cum sunt ele resimțite în și de către societatea românească.

Întrucât și în măsura în care activitatea de asistență socială are și o esențială dimensiune etico-filosofică, analiza realizată de Dan Ioan Dascălu, sub titlul *Individualism și altruism în asistența socială*, insistă pe clarificări teoretice menite să evidențieze importanța acestor «valori fundamentale ale asistenței sociale, necontradictorii, a căror relație reală trebuie înțeleasă în contextul lumii de astăzi, eliberându-ne, în abordarea lor și a relațiilor dintre ele, de zgura ideologiilor, care ne-ar putea distorsiona perspectiva» (p. 16). Perspectiva propusă reușește, grație unei mai mult decât temeinice fundamentări bibliografice, să se constituie într-o pasionată pledoarie pentru aceste «valori fundamentale ale asistenței sociale, chiar dacă ele nu apar explicit în listele de valori și principii întocmite de diverși specialiști în domeniu» (p. 26).

Petru Ștefăroi, într-o ambițioasă tentativă de abordare a unor teme de actualitate din asistența socială, în capitolul intitulat *Obiective și metode umaniste și neoumaniste în managementul organizațiilor de asistență socială*, propune o reflecție bazată atât pe vasta experiență de practician în domeniul asistenței sociale, la DGASPC Suceava, cât și pe reflecțiile sale asupra dimensiunilor meta-teoretice (filosofice, consideră el – p. 31) ale asistenței sociale, care reușește să convingă cititorul nu numai în ceea ce privește relația specială a autorului cu dimensiunea meta-teoretică a asistenței sociale, ci și în legătură cu pasiunea auto-reflecției asupra activității unui practician într-un domeniu în care «valorile, principiile și obiectivele manageriale umaniste trebuie să fie așezate în prim-plan» (p.30).

Monica Ioana Necula și Gabriel Necula, în articolul *Valențe ale teoriei manageriale în reforma serviciilor de protecție a copilului*, prezintă modul în care, în România, asistența socială focalizată pe protecția copilului s-a adaptat, în epoca postdecembristă, atât din punctul de vedere al reglementărilor din domeniu, cât și din acela al managementului serviciilor de protecție a copilului, la perspectivele teoretice, practicile și reglementările internaționale din domeniu (p. 46 și urm.), pentru a pune problema capitală a «lipsei acute de specialiști, asistenții sociali și psihologii» (p. 47) și a nevoii de mai bună reglementare, precum și de adaptare la un nou model de management (p. 38) al serviciilor din domeniu.

Anca Ciursă și Oana Elena Lența prezintă, în capitolul *Rolul Consiliilor Județene, DGASPC-urilor și Primăriilor în domeniul asistenței și protecției sociale a copilului în România*, arhitectura locală, la nivel județean, a sistemului serviciilor de asistență socială (p. 55 și urm.), din perspectiva reglementărilor legale în vigoare, în care toți cei implicați «ar trebui să își asume cu responsabilitate obligațiile specifice, să colaboreze constant în elaborarea strategiilor/a planurilor de acțiune și să propună cele mai viabile soluții în interesul cetățenilor și a comunității» (p. 67).

Într-un capitol reprezentativ pentru acest volum, Viorica-Cristina Cormoș, abordează, ca studiu de caz, tema *Evaluare și intervenție în procesul de asistență socială*, întrucât «în practica profesională, asistentul social este confruntat cu o realitate dinamică și contradictorie, în schimbare continuă. Evaluarea și intervenția socială sunt etape esențiale în procesul de asistență socială, etape care coexistă și se îmbină într-un mod practic necesar pentru un rezultat satisfăcător» (p. 69), iar cunoașterea și stăpânirea lor este de o importanță capitală, în funcție de cazurile cu care se confruntă asistentul social (p. 86).

Diana Nastașă, în capitolul *Dinamica procesului de intervenție în sistemul de probațiune. Profilul Consilierului de probațiune*, prezintă activitățile serviciului de probațiune (p. 88 și urm.), portretul moral al consilierului de probațiune (p. 92 și

urm.), pentru a evidenția motivația în munca unui consilier de probațiune (p. 99 și urm.), într-o pledoarie pasionată pentru această meserie (p. 102).

Ecaterina Daniela Rusu, în articolul *Consilierea școlară versus asistența socială – limitări, avantaje și strategii de gestionare a situațiilor de criză pentru beneficiarii romi*, subliniază nevoia de dezvoltare a unor instrumente de consiliere psiho-pedagogică pentru copiii de etnie romă (p. 103 și urm.), într-o viziune în care asistentul social și consilierul școlar colaborează cu succes (p. 104 și urm.), întrucât, «ideal ar fi să avem în fiecare școală un asistent social și un consilier școlar care să-și desfășoare activitatea în echipă și să construiască strategii comune care să vină în întâmpinarea problemelor beneficiarilor și implicit în diminuarea, ameliorarea sau rezolvarea situațiilor de criză» (p. 106), pentru a facilita «procesul de incluziune socială și educațională a romilor și a unui ghid de bune practici care să vină în sprijinul specialiștilor fie consilieri școlari sau asistenți sociali» (p. 110).

În primul capitol al celei de-a doua părți a acestui volum, intitulat *Legea ajutorului social și munca în România*, Carmen Marcela Ciornei, analizează etapele din «evoluția legislației privind venitul minim garantat în România» (p. 113 și urm.), precum și importanța și impactul reglementărilor legislative din domeniu, pentru activitatea profesională a asistentului social, din perspectiva meta-teoretică a unui practician al domeniului care constată că «practica profesională arată că aplicarea unor măsuri dure, ultimative, nu generează rezultate pozitive. Implicit, familiile „vinovate” pentru că sunt sărace și alungate din sistemul de protecție socială nu vor ieși astfel din zona de vulnerabilitate» (p. 126).

Elena Motaș, în capitolul intitulat „*Sindromul de dependență*” generat de asistența socială în rândul comunităților de romi, prezintă o temă sensibilă și actuală a asistenței sociale din România, în condițiile sărăciei membrilor comunităților de romi (p. 131 și urm.), a participării limitate a acestora la activitatea economică și socială (p. 137) și a unui nivel scăzut de educație (p. 137), într-o încercare de a argumenta că «decalajele de dezvoltare nu sunt o fatalitate» și că «ele pot fi corectate, reduse printr-un mod de organizare, dezvoltare strategică» (p. 141).

Într-un amplu capitol intitulat *Uniunea consensuală – dilema unei legalizări*, Ioan Apostu abordează provocările legate de statutul marital în societatea contemporană și mai ales a acelor legate de uniunea consensuală, mai puțin studiată (p. 143), atât din punct de vedere conceptual și al reglementărilor legale în materie, cât și din perspectiva implicațiilor statutului marital și parental pentru munca asistentului social (p. 158 și urm.), legat în special de problema adopțiilor (p. 160 și urm.).

În capitolul intitulat *Efectele abandonului asupra copilului și părintelui care abandonează*, Maria Rodica Iacobescu analizează multidimensional problema abandonului copilului (p. 165 și urm.), a formelor sale, a efectelor sale pentru dezvoltarea



unui copil aflat în această situație, precum și a problemelor asistenței sociale a copilului abandonat.

Lucian Mocrei Rebrea, în capitolul *Persoanele semnificative alternative și devianța în mediul instituțional*, își propune analiza «corelației dintre calitatea relației dintre profesori și elevii din centrele de plasament și incidenta comportamentelor deviante la cei din urmă» (p. 177), pentru a demonstra că «adolescenții ferm angajați în relații cu persoane semnificative alternative tind să manifeste o rată mai mică a comportamentelor deviante» (p. 183).

Liliana Bujor, în capitolul *Anxietatea la locul de muncă*, explorează ipoteza conform căreia anxietatea la locul de muncă, în mediul universitar mai ales, depinde mai puțin de modul în care este tratată o persoană, în raport cu condițiile de muncă, «performanța academică nu explică anxietatea la locul de muncă» (p. 194).

Gabriela Cristina Holotă, în capitolul *Aspecte motivaționale în instituțiile de asistență socială*, analizează problema motivației angajaților din sistemul de asistență socială (p. 202 și urm.), urmare a unui studiu efectuat la DGASP Suceava și DAS din cadrul Primăriei Suceava, într-o pledoarie justificată pentru îmbunătățirea condițiilor profesionale și salariale ale asistentului social din societatea românească actuală.

În concluzie, volumul de față se adaugă celor ce au fost publicate în urma conferințelor științifice organizate în ultimul sfert de veac, în România, de cercetătorii, cadrele didactice universitare și practicienii domeniului, într-o invitație de a reflecta împreună asupra unor probleme cu care societatea noastră se confruntă astăzi.

De aceea, cu asupra de măsură, el *merită a fi citit*.

**Prof. dr. Viorel GULICIUC**

Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava

# INTRODUCERE

## Recurs la istorie

**Conf. dr. Carmen Cornelia BALAN**

Pentru că în acest an serbăm nu numai „Marea unire” ci și 100 de ani de construcție a națiunii române moderne, se cuvine să începem acest discurs prilejuit de conferința *Teorie și Practică în Managementul Serviciilor de Asistență Socială* prin referire la școala sociologică de la București și asistența socială.

Raportarea permanentă la „școala sociologică de la București” nu ține doar de istoria științei, în speță a sociologiei, nu este doar un pios act de memorie ci rămâne încă o confruntare intelectuală inevitabilă în vederea a ceea ce Noica ar fi numit poate „despărțirea de Gusti” o despărțire care înseamnă într-un prim moment al său un „înapoi la Gusti”, o raportare la „instituția gustiană” în măsura în care aceasta a însemnat o excepțională conștientizare și punere în concept a problemelor construcției națiunii române moderne și a metodelor de abordare a acestora – probleme cu care *mutatis mutandis* nu încetăm să ne confruntăm și în zilele de azi.

Acesta este motivul pentru care reamintesc că „instituția gustiană” poate constitui un exemplar model de proiect național în perspectiva marilor tendințe ideologice care au întemeiat și însoțit modernitatea națională a României și care își mai exercită încă influența: de la *monografia* spre *acțiunea de stat* iar de la aceasta spre *cunoașterea-acțiune*: interesul lui Dimitrie Gusti trece de la cercetarea monografică, școală a rigorii și a cunoașterii integrale și prilej de sociologizare a științelor sociale (1925–1931), la activitatea de ministru al Instrucției, Cultelor și Artelor (1932–1933) și în sfârșit, în nișa Fundațiilor Regale (1934–1939), locul campaniilor monografice îl iau echipele studențești, a căror multiplicare prin Serviciul Social obligatoriu (1938–1939) va marca, în ajun de război, punctul culminant și totodată final al funcționării lui Dimitrie Gusti ca Președinte al Fundației.

Pentru asistența socială din România, perioada interbelică marchează o creștere a implicării Statului în organizarea serviciilor de asistență socială, precum și efortul de profesionalizare a domeniului. Este adevărat că primele încercări de legiferare a activităților specifice de acest tip apar odată cu Regulamentele Organice dar primele legi clare în domeniu sunt legate de înființarea Ministerului Sănătății Publice, Muncii și Ocrotirilor Sociale în 1920, în cadrul căruia funcționa *Direcția Asistență Socială*, precum și de adoptarea primului pachet de legislație specifică în 1930 (Legea serviciului

social) se pun bazele constituirii unei rețele teritorializate de servicii sociale, de tip comunitar.

**Tabel 1. Rezultatele recensământului  
Instituțiilor de asistență socială și de ocrotire din 1 ianuarie 1936**

Provincii	Instituțiuni de asistență socială și de ocrotire			
	De stat	Comunale	Județene	Particulare
Transilvania	13	16	2	214
Muntenia	15	10	-	200
Moldova	8	7	-	93
Banat	4	9	3	71
Basarabia	2	9	1	72
Crișana Maramureș	4	6	-	71
Bucovina	2	2	1	64
Oltenia	2	3	-	24
Dobrogea	-	1	1	21
<i>Total</i>	<i>50</i>	<i>63</i>	<i>8</i>	<i>830</i>

Sursa: Sabin Manuilă, *Instituțiunile de asistență socială și ocrotire*, Editura Institutului Central de Statistică, București, 1938

N.B. – recensământul a fost realizat de către asistentele sociale din cadrul secției de statistică socială a Institutului.

Dezvoltarea sistemului de asistență socială a impus profesionalizarea și apelul la cercetare, implicat o strânsă relație cu școala gustiană.

În cadrul intensei activități a *Asociației Creștine a femeilor române* se dovediseră insuficiente mijloacele filantropice de ajutorare a diferitelor persoane și grupuri vulnerabile, simțindu-se nevoia unei acțiuni eficientizate de fundamente științifice și intervenții profesioniste. Prin milă, bunăvoință și ajutoare materiale sau bănești sporadice nu puteau fi rezolvate problemele generate de dezvoltarea orașelor, de imigrarea masivă de la rural spre urban, precum și apariția unei „centuri de mizerie, de locuințe proaste, la marginea orașelor, a unor categorii trăind la un nivel de trai material și spiritual inacceptabil, suferind de boli endemice, cu o mortalitate infantilă ridicată, cu noi născuți părăsiți de mamele lor, prezentând fenomene de delincvență, mendicitate, vagabondaj și prostituție” (Costa-Foru Andreescu, 1980, 338).

Ideea unei școli care să pregătească asistente sociale a aparținut Principesei Ileana, care în calitate de conducătoare spirituală, în 1929, îi propune Veturiei Manuilă,

monografistă cu vechi state în campaniile monografice gustiene, să se ocupe de organizarea acestora (Manuilă, 1938, 38).

Profesionalizarea asistenței sociale și fundamentarea ei pe cercetare era deci o necesitate obiectivă și nu o „contaminare” dinspre sociologie.

Dacă ar fi să sintetizăm particularitățile care au marcat fundamental și durabil profesionalizarea asistenței sociale sub semnul Școlii gustiene, mai ales că această latură a activității profesorului Dimitrie Gusti este foarte puțin cunoscută, am reține cu precădere următoarele caracteristici:

- În societatea românească, apar o serie de fenomene îngrijorătoare, etiologia lor este socială și ca urmare este cu putință să se elaboreze o terapie socială cu condiția cunoașterii științifice a cauzalității lor și a adoptării unor reforme de ordin legal și administrativ adecvate;
- Față de aceste probleme, organele de stat se arătau nereceptive, unele, puține, puteau fi rezolvate prin măsuri de securitate socială (ex. sistem de pensii), altele, prin măsuri de ocrotire socială (organizare de orfelinate, aziluri), dar cu greu răspundeau nevoilor, cele mai multe erau lăsate pe seama inițiativei private cu caracter filantropic activând din simplul sentiment al milei.

Pentru rezolvarea marilor probleme sociale era nevoie de cu totul altă politică socială decât cea filantropică. În 1980, Xenia Costa Foru Andreescu realizează o convingătoare analiză etiologică în care insistă asupra faptului că era nevoie de o acțiune dusă cu toate mijloacele de care dispuneau științele sociale care să fie realizată de personal tehnic specializat, deci tehnicieni și asistență socială științifică.

Se consideră că asistența socială profesionistă trebuia să-și asume în principal două misiuni:

- a) cunoașterea tuturor situațiilor îngrijorătoare ale vieții sociale prin folosirea metodelor și tehnicilor de cercetare, atât pentru cunoașterea satelor și orașelor, cât și pentru depistarea și înțelegerea unor fenomene individuale anomice;
- b) elaborarea unor tehnici de intervenție directă prin mijloace de asistență socială închisă (în unități specializate), dar mai ales prin asistență socială deschisă (individualizată).

În asistența socială deschisă, cunoscând temeinic mediul social în care activează, tehnicienii sociali cercetează amănunțit cauzele pentru care – temporar, periodic sau definitive – un anume individ nu poate fără ajutor să-și asigure existența proprie precum și – eventual – a celor ce depind de el. Operație după care, pentru fiecare caz de dependent social, asistentul social urmează să găsească mijloacele necesare dezvoltării personalității sale, ajutându-l să devină un membru social normal valoros și încadrat în societate.

Este evident că, încă din timpul campaniei monografice de la Drăguș, (1929), Dimitrie Gusti a socotit necesară o „sociologie a asistenței sociale” concepută ca ramură specializată a sociologiei concrete tot atât de legitimă pe cât erau sociologia rurală, urbană sau industrială, toate având deopotrivă rostul de a îmbina cercetarea și acțiunea. În viziunea școlii de la București, asistența socială avea misiunea de a reuși să întemeieze o politică socială care, în deplină cunoștință de cauză ar fi fost în măsură să trateze fenomenele de devianță socială obținând un maximum de rezultate în terapie și profilaxia acestora.

Natural însă că, pentru realizarea unei asemenea asistențe sociale, era necesar în primul rând să se formeze un corp de profesioniști capabili atât de muncă de cercetare, cât și de organizarea intervențiilor necesare pentru soluționarea problemelor existente. Creată în anul 1929, cu sprijinul direct al profesorului Dimitrie Gusti și sub directa îndrumare a lui Henri Stahl, *Școala superioară de asistență socială „Principesa Ileana”* este condusă inițial de Veturia Manuilă, ulterior de Xenia Costa-Foru Andreescu. Pentru înființarea și funcționarea Școlii s-au asociat trei actori importanți: *Ministerul Sănătății și Ocrotirii Sociale, Institutul Social Român și Asociația Creștină a Femeilor române*. Ministerul Sănătății urma să suporte cheltuielile de organizare și salarizare a personalului didactic, iar Asociația a oferit localul pentru cursuri și căminul pentru studenți, în timp ce elaborarea curriculum-ului, supravegherea programului de învățământ, organizarea seminariilor și „aplicarea în teren a celor învățate” a fost sarcina Institutului Social Român (Manuilă, 1938; Costa-Foru Andreescu, 1980).

După cum afirma Veturia Manuilă (1938, 38), cel mai mare neajuns s-a dovedit a fi lipsa personalului didactic, dar „momentul prielnic înființării unei astfel de instituții nu trebuia ratat”.

Din corpul profesional au făcut parte patru dintre membrii ai Seminarului de Sociologie și treisprezece membrii ai Institutului Social Român dintre care amintim: Dimitrie Gusti (Mircea Vulcănescu, Jean Bart, Henri Stahl, Veturia Manuilă, Xenia Costa-Foru Andreescu, Traian Herseni, Sabin Manuilă (Costa-Foru Andreescu, 1980, 341).

Nimic nu a fost lăsat la voia întâmplării: Programa analitică a fost elaborată de Dimitrie Gusti în colaborare cu dr. Iuliu Moldovan, cu Sabin Manuilă, directorul Institutului Național de Statistică și cu Veturia Manuilă, directoarea Școlii. După cum se știe, Dimitrie Gusti căuta întotdeauna să dea inițiativelor sale soluții din ce în ce mai ample și acest lucru poate fi foarte bine ilustrat de structura activităților de profesionalizare și ridicare a nivelului științific al activității de asistență socială.

**Tabel 2. Activități de profesionalizare  
și ridicare a nivelului științific al asistentelor sociale**

Cursuri	Cunoașterea marilor probleme ale vieții sociale urbane, atât teoretic prin înfățișarea critică a literaturii problemei, cât și prin analiza situațiilor specifice țării noastre: biosociologia familiei (normale, dezorganizate, concubine și divorțate), sociologia colectivităților și a grupurilor sociale, dependența socială a proceselor sociale de naștere a delincvențelor, de inadaptare socială, probleme speciale ale femeilor și copiilor;
	Informații generale necesare oricărui activist social: legislație, economie politică, sociologie, psihologie generală și diferențială, igienă și sănătate publică;
	Metodologia și tehnica investigațiilor sociale generale și de cazuistică, statistica vitală și socială, contabilitate.
Seminarii practice	<p>Activitatea de instruire practică se efectua în centre experimentale organizate pe medii de lucru:</p> <p>a) în București:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru asistența familiei: Centrul de demonstrație din cartierul Tei și, mai târziu, pentru asistența copiilor la Societatea Leagănul Sf. Ecaterina, Societatea Principele Mircea și Spitalul de copii;</li> <li>- pentru serviciile sociale de spital: Centrul de demonstrație de pe lângă spitalul Colțea; apoi la mai toate spitalele bucureștene;</li> <li>- pentru practica în asistența industrială și asistența grupurilor: organizația CFR, apoi Tribunalul de minori, închisoarea Văcărești, centre ca loc de practică și apoi de încadrare profesională pe lângă Societatea de gaz și electricitate, Societatea de telefoane etc.</li> </ul> <p>b) Ulterior, astfel de seminarii practice au fost extinse și în provincie ca secții de asistență socială la oficiile de ocrotire de pe lângă municipiile Brașov, Cluj, Sibiu Craiova, Ploiești, Timisoara.</p>
Buletin al școlii	<i>Revista asistența socială</i> (1929–1944) cuprinzând informații despre viața profesională a asistentelor, dări de seamă și recenzii, adevărate studii de sociologie bazate pe cercetări de teren.
Asociație profesională	<p>Înființată în 1936, <i>Asociația pentru progresul asistenței sociale</i> (APAS) avea două secții:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- secția științifică organizată pe domenii: familie, copii, servicii sociale din spital, asistență a delincvenților, asistență psihiatrică și asistență juridică, asistență a grupurilor, statistică socială, sociologie și psihologie;</li> <li>- secția profesională menită să urmărească și să sprijine asistentele în munca lor profesională.</li> </ul>
Congres	În 1938 se organizează primul Congres al asistentelor sociale din România și serii de conferințe în Institutul Social Român.

Din întreaga activitate a școlii interbelice de asistență socială, latura prin care ea se încadrează în acțiunea cercetărilor sociologice preconizate de profesorul Dimitrie Gusti o constituie cercetările de teren realizate de asistentele sociale.

În principiu, fiecare absolventă a Școlii, pentru a obține diploma finală, trebuia să elaboreze o lucrare de cercetare sociologică a unei probleme de specialitate. Xenia Costa-Foru apreciază că peste o sută din aceste lucrări „au reușit să se ridice la un înalt nivel științific” și aduce drept argument faptul că un număr dintre ele au fost selecționate de Dimitrie Gusti pentru a fi prezentate la Congresul Internațional de Sociologie. La aceasta adăugă studiile publicate de membrii Asociației pentru Progresul Asistenței Sociale în „Revista de asistență socială”, în „Arhiva pentru știință și reformă socială”, în „Sociologie românească” sau în publicațiile Institutului central de statistică (Costa-Foru Andreescu, 1980, 145).

Informații mai ample despre întreaga mișcare de asistență socială în România interbelică pot fi aflate de cei care s-ar interesa de problemă din lucrarea *L'assistance sociale en Roumanie* (București, 1938, 230 pp.) publicată în seria volumelor pregătite de profesorul Dimitrie Gusti în vederea participării noastre la expoziția universală ținută la Paris în acel an.

Din confruntarea cu Dimitrie Gusti și școala sa, dincolo de opțiunea de preluare/ respingere, rămâne un întreg evantai de probleme și întrebări care se nasc și la care merită/ și trebuie căutate răspunsurile actuale adecvate. Dintr-o astfel de perspectivă, cred, pot să fie abordate comunicările științifice reunite în acest volum sub genericul „Reflecții și cercetare. Modalități de dezvoltare durabilă a comunității”.

## Referințe bibliografice

- Buzducea Doru (2017), *Asistența socială, compendiu de istorie, teorie și practică*, Editura Polirom Iași,
- Costa-Foru Andreescu Xenia (1980), *Dimitrie Gusti și concepția asistenței sociale ca ramură de sociologie aplicată* în „Dimitrie Gusti. Studii critice”, coordonator Henri H Stahl, Editura științifică și enciclopedică, București, p.338–371.
- L'assistance sociale en Roumanie*, (1938), Imprimeria națională, București.
- Manuilă Veturia (1938), *Evoluția profesiei de asistență socială [The revolution of the socialwork profession]* în „Asistența socială. Buletinul Asociației pentru Progresul Asistenței Sociale [Socialwork. The Review of the Social Work Progres] VII, 2.
- Sorescu Emilia-Maria (2015), *Învățământul românesc de asistență socială – isotric, standarde și perspective* în „Social work Review/Revista de asistență socială, vol.14, issue 1, p.23–34.

**PARTEA I:**

**DE LA TEORIE LA PRACTICĂ**

**ÎN MANAGEMENTUL SERVICIILOR**

**DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ**



# Individualism și altruism în asistență socială

*Dan Ioan DASCĂLU\**

## Abstract

The theory and practice of social work assumes, explicitly or implicitly, a system of fundamental values capable of guiding, legitimizing and sustaining this social activity. This value system is a subject of debate for the experts of this subject. The debate is often influenced by the ideologies to which the participants adhere to. This leads to the fact that some fundamental values of social work are overemphasized and given a primordial role, and others are given a marginal role. The same rule applies to individualism and altruism, considered by us to be fundamental to the practice of social work. Altruism and individualism are not in our opinion contradictory, but rather complementary. Together they can offer the possibility for efficient social work, perfectly integrated into a democratic social and political system.

**Keywords:** *social work, individualism, collectivism, altruism*

## 1. Introducere

Față de schimbările profunde care se produc în societate, la nivel economic, politic, cultural, asistența socială trebuie să se adapteze mereu. Dorința de a satisface mai bine nevoile beneficiarilor, aflate și ele în evoluție, de a eficientiza practica asistenței sociale, presupune și rediscutarea fundamentelor teoretice ale asistenței sociale, dezbateră asupra valorilor și principiilor pe care se bazează și care orientează această activitate. În acest context, vă propunem câteva considerații asupra raporturilor dintre altruism și individualism din perspectiva asistenței sociale. Le considerăm valori fundamentale ale asistenței sociale, necontradictorii, a căror relație reală trebuie înțeleasă în contextul lumii de astăzi, eliberându-ne, în abordarea lor și a relațiilor dintre ele, de zgura ideologiilor, care ne-ar putea distorsiona perspectiva.

## 2. Altruism și asistență socială

Intervenția pentru protejarea, ajutorarea unor persoane, grupuri, comunități care se confruntă cu probleme sociale, vulnerabile, aflate temporar în dificultate, adică asistarea socială, este tot atât de veche ca și societatea. Această intervenție, realizată

---

\* Conf. dr., Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava

de persoane particulare, de grupuri, de instituții sau comunități presupune, ca fundament, două elemente. Unul reprezintă un principiu etic care orientează comportamentul uman, este vorba despre altruism, celălalt ține de coeziunea socială, de ceea ce îi leagă pe oameni unii de alții în cadrul unor agregate sociale mai mici sau mai mari, pe scurt, solidaritatea socială.

Cel care va defini, pentru prima oară, conceptul de altruism va fi părintele sociologiei, Auguste Comte, în 1851, în tratatul său de sociologie (Comte, 1851). Pentru el altruismul însemna „*a trăi pentru altul*”. Desigur însă că altruismul, ca realitate, a existat cu mult înainte ca el să fie numit și definit de către Comte. Mai mult decât atât, cercetări realizate în domeniul geneticii în a doua jumătate a secolului XX au pus în evidență existența altruismului inclusiv la nivelul lumii animale. Teoria genetică modernă a altruismului, egoismului și dușmăniei a fost lansată de William D. Hamilton. Conceptul central folosit de cercetătorul american este acela de *adaptare inclusivă*, prin care se înțelege suma propriilor adaptări ale unui individ plus suma tuturor efectelor pe care acesta le exercită asupra părților corespunzătoare ale adaptărilor tuturor rudelor sale. „*Atunci când o persoană (sau animal) sporește adaptarea alteia în detrimentul propriei adaptări, se poate spune că ea a făcut un act de altruism*” (Wilson, 2003). Robert L. Trivers a încercat să demonstreze că altruismul este genetic predeterminat nu numai prin potențialul inclusiv, ci și ca *altruism reciproc*. Populația umană este „obligată genetic” să acționeze altruist și cooperator, selecția naturală îi va favoriza pe cei care se ajută între ei și cooperează și nu pe cei care refuză cooperarea (cf. Ungureanu, 1990).

Dacă cercetările din domeniul geneticii arată că altruismul este un comportament care poate fi generalizat la nivelul lumii animale, o scurtă și sumară privire asupra marilor religii ale lumii relevă faptul că multe dintre acestea au instituit altruismul ca regulă morală încă din timpuri foarte îndepărtate. Ne vom opri doar asupra a două exemple. Primul este acela al budismului, care, din punct de vedere al eticii sociale, „*combină principiile altruismului umanist cu noțiunea de ordine socială, morală și politică*”. Adepții tradiției budiste Mahayana, „*credeau într-un ideal superior, acela de Bodhisatva, care indica un angajament nelimitat față de ceilalți, fiind expresia cea mai cuprinzătoare a altruismului. Buddha este cel iluminat, iar Bodhisatva este cel care aspiră să devină Buddha*” (Padmasiri de Silva, 2006).

Și în cazul creștinismului, altruismul este considerat ca un principiu moral fundamental. „*Să iubești pe aproapele tău ca pe tine însuși*” este porunca, imperativul care, alături de iubirea de Dumnezeu orientează viața creștinilor (Biblia, Matei, 22, 39). Iisus, în pilda bunului samarinean, arată în ce constă această iubire a aproapelui:

„30. Iar Iisus, răspunzând, a zis: *Un om cobora de la Ierusalim la Ierihon, și a căzut între tâlhari, care, după l-au dezbrăcat și l-au rănit, au plecat, lasându-l aproape mort.*

31. Din întâmplare un preot cobora pe calea aceea, și, văzându-l, a trecut pe alături.

32. De asemenea și un levit, ajungând în acel loc și văzând, a trecut pe alături.

33. Iar un samarinean, mergând pe cale, a venit la el și, văzându-l, i s-a făcut milă.

34. Și, apropiindu-se, i-a legat rănila, turnând pe ele untdelemn și vin, și punându-l pe dobitocul său, la dus la o casă de oaspeți și a purtat grijă de el.

35. Iar a doua zi, scoțând doi dinari i-a dat gazdei și i-a zis: Ai grijă de el și, de vei mai cheltui, eu, când mă voi întoarce, îți voi da.”

(Biblia, Luca, 10, 30–35)

Iată că, deși termenul de altruism a fost propus de către Auguste Comte de abia la mijlocul secolului al XIX-lea, existența acestei valori și principiu moral, ca și a actelor altruiste este mult mai veche. Trebuie să mai spunem că studiul altruismului, bazat pe numeroase cercetări empirice, plecând de la perspectiva diferitelor științe sociale (sociologie, psihologie, psihologie socială, etnologie etc.), se va bucura, mai ales în a doua parte a secolului XX de un interes deosebit. Mulți autori privesc altruismul în contextul comportamentului prosocial. Septimiu Chelcea arată că „*altruismul nu constituie decât o subspecie a comportamentului prosocial, care trebuie înțeles ca fiind acel comportament intenționat, realizat în afara obligațiilor de serviciu, și orientat spre susținerea, conservarea și promovarea valorilor sociale*” (Chelcea, 2008). Comportamentul prosocial cuprinde comportamente variate, cum ar fi: ajutorarea semenilor, apărarea proprietății, jertfa de sine pentru dreptate sau pentru apărarea țării, voluntariatul etc. Făcând distincția între *motivația altruistă* și *actul altruist*, Jon Elster înțelege prin motivație altruistă „*dorința de a spori bunăstarea celorlalți chiar cu costul unei pierderi a bunăstării personale*”, iar prin act altruist „*acțiunea pentru care o motivație altruistă furnizează rațiunea suficientă*” (Elster, 2013).

Pentru a înțelege mai bine legătura dintre altruism și asistența socială trebuie să mai amintim, cred, clasificarea formelor de altruism propusă de către Serge Moscovici și, de asemena, să ne referim, pe scurt la câteva modele explicative ale comportamentului altruist.

Serge Moscovici consideră că există trei forme de altruism: *altruismul participativ*, *altruismul fiduciar* și *altruismul normativ*. Altruismul participativ apare în societățile bine integrate, în care fiecare membru participă intens la viața comunității și în care acest membru este dispus să sacrifice ceva pentru comunitate. „*Este un altruism exersat în favoarea familiei, Bisericii, patriei – sub o formă extremă – și, sub o formă moderată, față de camarazii sau de oamenii care se găsesc într-o situație fericită sau nefericită*” (Moscovici, 1998). Este un altruism *fără celălalt*, pentru că nu se adresează unui individ anume, ci comunității în ansamblul său. Altruismul fiduciar presupune un anumit grad de încredere a celui care face gestul altruist în cel în beneficiul căruia face acest gest. Altruistul se așteaptă la recunoștință din

partea celui pentru care face sacrificiul. În felul acesta se poate crea, de fapt, o lume intersubiectivă între cei doi. Asistăm astăzi la apariția unor forme instituționalizate ale altruismului fiduciar a milioane de persoane față de cei aflați în suferință. Este vorba de organizații ca Unicef sau Médecins sans frontières. Altruismul normativ este determinat de reprezentările sociale care, în orice societate, în orice cultură, clasifică relațiile sociale în altruiste și egoiste și fac un inventar al celor ce trebuie ajutați, în ce situații trebuie ajutați. Este vorba de reprezentări bazate pe responsabilități sau pe solidarități. Anumite instituții, ca Asigurările sociale, ajutorul de șomaj, azilurile sunt instituții de altruism normativ.

A spune că asistența socială presupune altruismul pare un truism. Nu poate fi vorba de ajutorarea unor persoane, grupuri sau comunități aflate în dificultate fără altruism din partea celor care o fac. Poate fi vorba despre tipuri diferite de altruism, de intensități diferite ale acestuia, de motivații individuale sau sociale variate pentru sacrificiile pe care le implică soluționarea, mai mult sau mai puțin profundă, pentru mai mult sau mai puțin timp a problemelor cu care se confruntă entitățile vulnerabile. Ponderea pe care o au, la nivelul societăților, cele trei tipuri de altruism (participativ, fiduciar și normativ) diferă de la o epocă la alta și de la o țară la alta. Această variație în timp și în spațiu a tipurilor de altruism, dar și a formelor lor concrete de manifestare, depind de o multitudine de factori de natură economică, socială, culturală, politică, religioasă etc. Modurile de organizare ale asistenței sociale vor fi și ele diferite în timp și în spațiu. Există, credem, o legătură între modurile în care se face asistența socială și felurile în care este conceput și funcționează altruismul. De exemplu, pentru Europa medievală, asistența și protecția socială sunt asigurate, în mod esențial, de Biserică. „Săracul, imaginea lui Christos, este considerat drept un personaj sacru. Biserica înțelege să-l întrețină prin pomana individuală și instituțiile caritabile” (Démier, 1998). Practicate împreună cu alții sau, cel mai adesea, individual, „operele de binefacere sau de milostenie sunt, conform tradiției, în număr de șapte: să dai de mâncare celor flămânzi, să dai de băut celor însetați, să dai adăpost pelerinilor, să-i cercetezi pe cei aflați în temniță, să-i cercetezi pe cei bolnavi, să-i îmbraci pe cei goi, să îngropi morții” (Lebrun, 1995). În secolele XVII–XVIII, imaginea pozitivă a săracului este înlocuită cu una negativă. Populația săracă, înspăimântă, săracii, bătrânii, bolnavii, orfanii sunt adunați și închiși în spitale, ospicii, aziluri unde sunt puși la muncă și reeducați. Statul își asumă această sarcină a asistenței sociale și o face în virtutea unor norme legate de responsabilitate. Caritatea individuală este descurajată, chiar interzisă și este înlocuită cu o caritate administrativă, bazată pe fondurile provenite din impozite. Iată, deci, schimbări în ceea ce privește asistența socială, legate de o schimbare a reprezentărilor sociale ale actelor altruiste, ale celor aflați în dificultate (săracii, bolnavii), o schimbare a motivațiilor normative ale altruismului. Este vorba, evident, de altruismul normativ.

Pot fi găsite o mulțime de alte exemple care să susțină ideea că modificările în timp și în spațiu a modurilor de manifestare a altruismului și a motivațiilor acestuia sunt legate de schimbările în ceea ce privește practica asistenței sociale, obiectivele vizate de aceasta, persoanele și grupurile considerate vulnerabile și, deci, îndreptățite să beneficieze de ea. Putem considera, cred, că altruismul susține asistența socială, că orientează modul de a o practica, că este deci o valoare fundamentală a acesteia.

### 3. Individualismul și asistența socială

Este dificil de prezentat elementele definitorii ale conceptului de individualism, mai ales în spațiul restrâns pe care ni-l putem permite în această lucrare. Deși termenul ca atare este o creație a secolului al XIX-lea, el are deja o istorie bogată și suntem departe de existența unei viziuni unanime asupra înțelesurilor sale. Așa cum scria Max Weber, într-o notă, în *Etica protestantă și spiritul capitalismului*, „*cuvântul individualism are cele mai felurite sensuri*” (Weber, 1993). Putem vorbi mai degrabă despre individualisme decât despre individualism. Au fost făcute diferite clasificări, au fost prezentate puncte de vedere diferite, provenind dinspre științe sociale diferite sau teorii diferite. Se vorbește despre numeroase forme de individualism: etic, politic, sociologic, economic, juridic, epistemologic etc. Pierre Birnbaum și Jean Leca vorbesc despre trei forme de individualism: „*descriptiv*”, „*justificativ*” și „*explicativ*”. Primul dintre ele este utilizat pentru a caracteriza instituții și comportamente sociale. În această categorie se încadrează individualismul sociologic, cel economic sau cel juridic. Cea de a doua formă se referă la individualismele care se înscriu într-un proces intenționat de legitimare, mai mult sau mai puțin sistematică a instituțiilor și a normelor și valorilor. Intră în această categorie individualismul etic sau cel politic. În sfârșit, a treia formă se referă la rolul individualismului în procesul de explicare a realității sociale. Este vorba, aici, despre individualismul metodologic (Birnbaum, Leca, 1986).

În condițiile marii varietăți de puncte de vedere asupra individualismului, și ținând cont de scopurile lucrării noastre, cred că putem accepta o definiție largă a individualismului: „*Este desemnată ca individualistă, prin opoziție la holism, o ideologie care valorizează individul și neglijează sau îi subordonează totalitatea socială*” (Dumont, 1983).

La nivelul cunoașterii comune, contradicția dintre individualism și asistența socială pare evidentă, deoarece, de obicei, individualismul este confundat cu egoismul și este, deci, opus altruismului care este un element constitutiv al asistenței sociale. Avem de-a face cu o reprezentare socială a individualismului care ne oferă, de fapt, o imagine sărăcită a acestuia, chiar dacă nu complet eronată. Individualismul nu

presupune în mod obligatoriu egoismul, așa cum colectivismul nu presupune neapărat altruismul. Este o confuzie voită, care datează, se pare, încă de la Platon, și care este legată de apărarea colectivismului ca sistem de valori politice (Popper, 2000). Asta nu înseamnă însă că, în anumite viziuni individualiste asupra societății, egoismul nu are un loc important. Mai mult, unii reprezentanți ai individualismului resping, din principiu, ideea de asistență socială. Este cazul lui H. Spencert, de exemplu, unul dintre părinții sociologiei, adept al individualismului economiștilor englezi clasici, dar și al darwinismului social. Spencer scria, în 1884: *„Simpatia față de cineva care suferă, suprimă, tot timpul cât ea durează, amintirea greșelilor lui... Atunci când se vorbește de mizeriile celor săraci ne gândim la mizeriile săracilor pe nedrept, în loc să ne gândim la mizeriile săracilor care își merită soarta, cum ar trebui să facem în mare măsură... Sunt pur și simplu niște oameni de nimic care trăiesc pe spinarea oamenilor de ispravă – vagabonzi și bețivi, criminali sau pe calea crimei, tineri care sunt sarcina părinților lor greu munciți, bărbați care își însușesc leafa soțiilor, întreținutii prostituatelor... Nu e vădit că trebuie să existe, în mijlocul nostru, o mare câtimă de mizerie care e rezultatul normal al ticăloșiei și că mizeria nu se poate disocia de ticăloșie? Există în zilele noastre ideea că orice suferință socială se poate înlătura și că e de datoria oricui să o înlătore. Amândouă aceste credințe sunt false”* (Spencer, 1996, pp. 35–36). Am dat acest citat mai lung, chiar dacă el ni se pare odios prin cinismul său, pentru a înțelege o anumită poziție față de asistența socială, o poziție care aparține, e adevărat, unui reprezentant al individualismului, al unui individualism pe care l-am putea numi extrem.

De fapt, această poziție a lui Spencer a fost aspru criticată încă din epoca respectivă. Durkheim este unul dintre cei care o fac, plecând de la o analiză minuțioasă a bazelor sociologice ale individualismului spencerian. Cei doi sociologi clasici propun, de fapt, două teorii diferite asupra solidarității sociale și încearcă să arate diferențele existente între societatea modernă și societățile tradiționale. Rezultă două paradigme diferite pentru înțelegerea solidarității sociale, dar și pentru înțelegerea și acceptarea individualismului. Privind din perspectiva temei pe care ne-am propus-o în această comunicare, cele două poziții, a lui Spencer și a lui Durkheim, ni se par a fi situate la extremele unui continuum care cuprinde teoriile asupra individualismului.

Recunoscută unanim ca valoare și ca principiu general în practica asistenței sociale, solidaritatea se referă atât la o stare de fapt, coeziunea unei anumite societăți sau grup social, cât și la o stare subiectivă, conștientizarea apartenenței individului la întregul social respectiv. Desigur, există teorii diferite asupra a ceea ce formează „liantul” social, ceea ce îi unește pe oameni, îi face să se simtă aparținând aceluiași corp social. Evident că asistența socială, acordarea de sprijin, de ajutor, unor indivizi sau grupuri aflate în dificultate, din cadrul societății respective, se face în numele

apartenenței acestora la corpul social respectiv, în numele menținerii coeziunii acestuia. Așa poate fi justificat efortul făcut de societate în ansamblul său, sau de fiecare membru al acesteia pentru rezolvarea problemelor sociale ale celor aflați în dificultate. Mai mult decât atât, solidaritatea poate și trebuie legată de alte valori pe care le presupune asistența socială, altruismul, de exemplu, sau generozitatea, și, nu în ultimul rând, ea stă la baza responsabilității individuale și colective și configurează dimensiunile datoriei.

Atât vizunile colectiviste, cât și cele individualiste asupra societății au încercat să definească solidaritatea socială, să găsească liantul social care stă la baza ei. Individualismul, ca ideologie, este greșit perceput drept „cauză a replierii asupra sinelui, a egoismului, a indifferenței față de altul, al incivilității” (Singly, 2005), deci opus ideii de solidaritate socială.

Herbert Spencer, în *Principii de sociologie*, și apoi în *Individul contra statului*, încearcă să facă diferența între modul în care se constituie societățile tradiționale și cele moderne. Primele sunt numite societăți militare, celelalte societăți industriale. În ambele cazuri, sociologul englez explică cum se formează structura socială, modul în care cooperează oamenii în vederea realizării unor scopuri comune. „Cooperarea care conservă viața societăților militare este o cooperare obligatorie. Structura socială care poate face față societăților ostile din vecinătate este dominată de un aparat regulator centralizat, căruia toate părțile îi sunt complet aservite” (Spencer, 1891). Liantul social este deci teama, amenințarea, starea de război, iar unitatea socială nu înseamnă nimic în raport cu întregul. În cazul societăților industriale, cooperarea este spontană și autonomă, bazată doar pe interesele membrilor societății. În ambele tipuri de societate, baza agregării, liantul, este cooperarea, deci, în fond, diviziunea socială a muncii. Diferă doar modul în care se impune aceasta, fie din exterior, coercitiv, ca în cazul societăților militare, peste voința membrilor lor, fie pornind din interior, din interesele particulare ale membrilor societății, fără a fi impusă de nimeni, în societățile industriale.

Durkheim, la rândul său, vorbește despre două tipuri de solidaritate, solidaritatea mecanică și solidaritatea organică, care corespund celor două tipuri de societate, tradițională și modernă. În primul caz avem de a face cu o solidaritate care derivă din asemănări. Există un ansamblu mai mult sau mai puțin organizat de credințe și sentimente comune tuturor membrilor grupului. Este o societate de tip colectiv. „Ideile și credințele comune tuturor membrilor societății depășesc în număr și intensitate pe cele care aparțin personal fiecăruia dintre ei” (Durkheim, 2007). „Moleculele sociale care n-ar fi coerente decât în această manieră n-ar putea deci să se miște împreună decât în măsura în care nu au mișcări proprii, cum fac moleculele corpurilor anorganice” (idem). În societățile în care această solidaritate este foarte dezvoltată,

individul nu-și aparține, este un obiect de care dispune societatea. Cel de al doilea tip de solidaritate, este produs de diviziunea muncii. Dacă în primul caz indivizii trebuie să se asemene, în al doilea, ei trebuie să se deosebească unii de alții. În primul caz personalitatea individuală este absorbită de personalitatea colectivă, în al doilea, solidaritatea nu este posibilă decât dacă fiecare are personalitatea sa, o sferă proprie de activitate. Trebuie ca și conștiința colectivă să lase descoperită o parte a conștiinței individuale. Cu cât această parte este mai mare, cu atât coeziunea este mai puternică. „*Pe de o parte, fiecare depinde cu atât mai mult de societate cu cât munca este mai divizată, iar pe de altă parte, activitatea fiecăruia este cu atât mai personală cu cât este mai specializată*” (ibidem). Aici mișcarea moleculelor sociale seamănă cu aceea pe care o observăm la animalele superioare, de aici numele de solidaritate organică. Celor două tipuri de solidaritate le corespund două tipuri de societăți, care se dezvoltă în sens invers, unul regresează permanent, celălalt progresează.

Sociologul francez face o critică aprofundată teoriei lui Spencer. Chiar dacă ambii pleacă de la faptul că rolul individului în societate crește, chiar dacă admit că diviziunea muncii este cea care produce solidaritatea în societățile evolute, concluziile sunt diferite. Unul dintre aspectele cele mai criticate este problema egoismului și a altruismului. Spencer considera că egoismul este punctul de plecare al umanității, în timp ce altruismul este văzut ca o achiziție recentă, influența darwinismului, aplicat la societate, părând evidentă. Durkheim arată că oriunde există societăți, există și altruism, fiindcă există solidaritate, ba chiar, zice el, în societățile primitive există în exces uneori, și mai degrabă în societățile mai evolute există mai mult egoism.

În ceea ce îl privește pe Durkheim, avem de a face cu un „*individualism paradoxal*” (Jankelevitch, 1987). Într-un articol, el rezumă astfel acest paradox: să fii individualist spunând totuși că individul este un produs al societății. Teoria sa sociologică, ca și metoda sa sunt evident holiste. El respinge utilitarismul și de asemenea concepția „mâinii invizibile” a lui Smith. Individualismul de acest tip este refuzat ca teorie eronată despre geneza societății, ca ideologie care generează anarhie morală și amenință armonia socială, dar, în același timp, se revendică de la un alt tip de individualism, „*cel al lui Kant și Rousseau, cel al spiritualiștilor, cel pe care Declarația Drepturilor omului a încercat, mai mult sau mai puțin fericit să o traducă în formule, cel care se învață în școlile noastre în mod curent și care a devenit baza catehismului nostru moral*” (Durkheim, 1987). Individualismul astfel înțeles „*este glorificarea, nu a eului, ci a individului în general. El are ca resort, nu egoismul, ci simpatia pentru tot ce este om, o milă largă pentru toate durerile, pentru toate mizeriile umane, o mai ardentă nevoie de a le combate și de ale îndulci, o mai mare sete de justiție*” (idem). Evident, putem adăuga, un asemenea individualism este pe deplin în concordanță cu ceea ce vrea să fie asistența socială.



Parcursând lista cu valorile și principiile asistenței sociale, vom întâlni valori ca drepturile omului, respectul demnității și unicității persoanei, individualizare. Or, toate acestea sunt și elemente constitutive ale individualismului ca ideologie. Asta înseamnă că nu se poate vorbi despre o opoziție între asistența socială și individualism ci, dimpotrivă, despre faptul că individualismul este concordant cu asistența socială, că are valori comune cu aceasta, că o poate orienta spre o creștere a eficienței și a demnității cu care este realizată, în folosul beneficiarilor.

#### **4. Altruism și solidaritate socială în contextul celei de a doua revoluții individualiste**

Eșecul regimurilor politice totalitare, declarat colectiviste, dar și schimbările produse în viața economică, politică și socială, accentuarea democratizării, afirmarea mai puternică a necesității respectării drepturilor omului, consumerismul, dezvoltarea tehnologică, creșterea generală a bunăstării, duc, în a doua parte a secolului XX, la o redeșteptare a interesului pentru individualism.

Evoluțiile economice, sociale, politice din societățile contemporane par să fie legate de un nou tip de individualism. Gilles Lipovetsky vorbea despre „*une deuxième révolution individualiste*” (Lipovetsky, 1983). Ceea ce ar caracteriza această revoluție individualistă este un proces de personalizare, care „*a promovat și incarnat masiv o valoare fundamentală, aceea a realizării personale, aceea a respectului singularității subiective, a personalității incomparabile*” (idem). Hedonismul, narcisismul sunt trăsăturile acestui nou individualism „total”. Această personalizare presupune, la nivelul societății, minimul de constrângeri posibile pentru individ și, în același timp, asigurarea a cât mai multe alegeri posibile, cât mai puțină coerciție și cât de multă posibil înțelegere.

Nu este scopul nostru să discutăm despre consecințele unui asemenea tip de individualism asupra personalității și asupra societății în general, asupra participării indivizilor la viața socială. Cu siguranță el tinde să încurajeze nu doar autorealizarea personală, ci și egoismul. Având în vedere că această revoluție individualistă se desfășoară în contextul procesului de globalizare, ea susține, de fapt, „*globalizarea nimicului*” (*the globalization of nothing*) (Ritzer, 2010). Rațiuni legate de creșterea profitului, fac ca acest tip de individualism să fie promovat larg, să fie stimulat consumerismul, tentațiile hedoniste ale consumatorilor. Avem de a face cu manifestarea unui capitalism în care interesul privat acoperă aproape total interesul public, deci o formă a capitalismului pe care am putea-o numi imorală. Un asemenea individualism poate deschide, din păcate, perspectiva unei „*ere a vidului*” (Lipovetsky, 1983). Nu trebuie însă să ne oprim doar la impactul său negativ. Există și o fațetă

pozitivă și aceasta este legată de procesul de continuă emancipare a omului. Din punct de vedere uman, această emancipare înseamnă o cucerire tridimensională, „*a autonomiei, a autenticității și a revendicării hedoniste*” (Fitoussi&Rosanvallon, 1999). Este vorba despre o „individualizare-emancipare” dublată, din păcate, de o „individualizare-fragilizare”. Pe de o parte, se poate vorbi despre un „*individualism pozitiv*” care este un vector de emancipare a indivizilor, dezvoltându-le autonomia și făcând din ei subiecte purtătoare de drept, iar pe de altă parte avem de a face cu un „*individualism negativ*”, care îl face pe fiecare răspunzător de viitorul său, constrângându-l să dea vieții sale un sens, pe care nimic și nimeni din afară nu i-l oferă (idem).

În această societate contemporană, „*fondată pe prioritatea interesului și a individului*”, trebuie să ne punem problema altruismului, „*nu din cauză că există riscul ca oamenii să fie prea altruști, deci să uite de ei înșiși, ci pentru că ar putea să nu fie suficient de altruști*” (Moscovici 1998). În felul acesta ne punem de fapt întrebarea dacă mai există motivațiile altruiste pentru tot felul de comportamente menite să îi ajute pe alții. Analizând și el societatea contemporană, consecințele noii revoluții individualiste, Gilles Lipovetsky arată și el că „*epoca noastră nu mai crede în imperativul de a trăi pentru celălalt*”. Asta nu pentru că individul contemporan ar fi mai egoist, ci pentru că el „*afirmă fără rușine prioritatea individualistă a alegerilor sale*” (Lipovetsky, 1996). Cum spune eticianul francez, „*am vrea într-adevăr să îi ajutăm pe ceilalți însă fără să ne angajăm prea mult, fără să dăm prea mult din noi înșine*” (idem). Noul individualism nu duce la egoism ci la o nouă formă de altruism: „*altruismul nedureros de masă*”.

Un alt etician, Peter Singer, propune termenul de „*altruism eficient*” care „*este opusul egoismului, adică al preocupării exclusive față de sine, dar nu ar trebui să credem că altruismul eficient pretinde sacrificiul de sine, în sensul că ar pretinde ceva ce e neapărat contrar propriilor interese. Dacă a face tot ce poți pentru ceilalți înseamnă în același timp a duce o viață prosperă, atunci aceasta este cea mai bună soluție pentru toată lumea*” (Singer, 2017).

Altruismul nu dispare deci sufocat de ascendența individualismului. Apar forme noi de altruism care susțin diferite modalități de realizare a asistenței sociale. Sprijinul pentru acestea nu se face doar prin plata impozitelor din care statul asigură asistența socială, ci și prin alte forme, donațiile de exemplu. Realitatea arată că mulți oameni se implică în asemenea acțiuni de sprijinire a unor indivizi, grupuri sau colectivități aflate în dificultate. Generozitatea, „*virtutea dăruirii*” (Comte-Sponville, 1995), nu a dispărut. Și acest fapt dovedește că nici solidaritatea, a cărei existență o dovedește, nu a dispărut odată cu noua revoluție individualistă. Este adevărat că, legat de asistența socială, avem de a face cu un nou tip de solidaritate: „*solidaritate duală, asiguratorie și asistențială*”, bazată pe asigurare, pentru contribuabili, și pe asistență pentru necontribuabili (Soulet, 2004).

## 5. Concluzii

Cele câteva considerații pe care le-am prezentat în rândurile de mai sus au încercat să vă convingă că altruismul și individualismul pot fi considerate valori fundamentale ale asistenței sociale, chiar dacă ele nu apar explicit în listele de valori și principii întocmite de diverși specialiști în domeniu. Pe de altă parte, am încercat să aduc câteva argumente pentru faptul că altruismul și individualismul nu se exclud reciproc, nu sunt contradictorii, ci pot coexista și fundamenta împreună asistența socială. Trebuie, de asemenea, să ținem cont de faptul că evoluția societății implică și schimbări în ceea ce privește modul în care se face asistență socială și, cu siguranță, schimbări în sistemul de valori pe care se bazează.

## Bibliografie

- Alexiu, Teodor Mircea, (2011), *Valori și faze ale acțiunii în asistența socială*, în G. Neamțu (coord.), *Tratat de asistență socială*, Iași, Polirom, pp. 533–579
- Biblia sau Sfînta Scriptură*, (1968), București, Institutul Biblic și de Misiune Ortodoxă al Bisericii Ortodoxe Române
- Birnbaum, P., Leca, J. (eds.), (1986), *Sur l'individualisme*, Paris, Presses de la Fondation des Sciences Politiques
- Bulgaru, Maria, (2016), *Valori și principii în asistența socială*, în G. Neamțu (coord.), *Enciclopedia asistenței sociale*, Iași, Ed. Polirom
- Chelcea, Septimiu, (2004), *Comportamentul prosocial*, în A. Neculau (coord.), *Manual de psihologie socială*, Iași, Ed. Polirom, pp. 182–199
- Chelcea, Septimiu, (2008), *Comportamentul prosocial*, în S. Chelcea (coord.), *Psihosociologie. Teorii, cercetări, aplicații*, Iași, Ed. Polirom, pp. 225–243
- Chelcea, Septimiu, (2013), *Comportamentul prosocial*, în A. Duduciuc, L. Ivan, S. Chelcea, *Psihologie socială. Studiul interacțiunilor umane*, București, Ed. comunicare.ro
- Cîdea, Diana-Mirela, Vălenaș, Sergiu-Paul, Szentágotai-Tătar, Aurora, (2017), Altruismul, în A. Szentágotai-Tătar, David, Daniel (coord.), *Tratat de psihologie pozitivă*, Iași, Ed. Polirom
- Comte, Auguste, (1851), *Système de politique positive ou Traité de sociologie instituant la Religion de l'Humanité*, pe <https://ia600200.us.archive.org/20/items/systmedepoliti01comt/systmedepoliti01comt.pdf>
- Comte-Sponville, André, (1995), *Petit traité des grandes vertus*, Paris, P.U.F.
- Dascălu, Dan Ioan, (2011), *Individualism și asistență socială*, în D. Batâr, D. Morândău (coord.) *Repere pentru construirea unei radiografii sociale a lumii contemporane*, Sibiu, Ed. Universității „Lucian Blaga” din Sibiu
- Dascălu, Dan Ioan, (2014), *Altruism and Individualism in Future Social Workers*, în G. Rață, P.-L. Runcan (eds), *Social Issues*, Cambridge Scholars Publishing,
- Dascălu, Dan Ioan, (2018), *Social Work Between Individualism and Collectivism*, in A. Sandu, A. Frunză (coord.), *Ethical Issues in Social Work Practice*, IGI Global, Disseminator of Knowledge, pp. 25–33, pe <https://www.igi-global.com/chapter/social-work-between-individualism-and-collectivism/193503>

- Démier, Francis, [1996](1998), *Istoria politicilor sociale. Europa, sec. XIX-XX*, Iași, Institutul European
- Dumond, Louis, (1983), *Essais sur l'individualisme. Une perspective anthropologique sur l'idéologie moderne*, Paris, Éditions du Seuil
- Durkheim, Émile, [1893] (2007), *Diviziunea muncii sociale*, București, Ed. Antet
- Durkheim, Émile, [1898] (1987), *L'individualisme et les intellectuels*, Paris, Ed. Mille et une nuits
- Fitoussi, Jean-Paul, Rosanvallon, Pierre, [1996] (1999), *Noua epocă a inegalităților*, Iași, Institutul European
- Jankélevitch, Sophie, (1987), „Un individualisme paradoxal?”, în E. Durkheim, *L'individualisme et les intellectuels*, pp. 45–64, Paris, Ed. Mille et une nuits
- Gusti, Dimitrie, [1904](1969), *Egoism și altruism*, în: D. Gusti, *Opere*, vol. II, București, Ed. Academiei R.S.R., pp. 41–93
- Lebrun, François, [1985](1995), *Istoria vieții private. De la renaștere la Epoca Luminilor*, vol. V, București, Ed. Meridiane
- Lipovetsky, Gilles, (1983), *L'ère du vide. Essais sur l'individualisme contemporain*, Paris, Galimard
- Lipovetsky, Gilles, [1993](1996), *Amurgul datoriei*, București, Ed. Babel
- Malim, Tony, [1989](2003), *Psihologie socială*, București, Ed. Tehnică
- Moscovici, Serge (coord.), [1994] (1998), *Psihologia socială a relațiilor cu celălalt*, Iași, Ed. Polirom
- Padmasiri de Silva, [1991](2006), *Etica budistă*, în P. Singer (coord.), *Tratat de etică*, Iași, Polirom, pp. 85–95
- Popper, Karl R., [1945](2000), *Individualism versus colectivism*, în Karl R. Popper, *Filosofie socială și filosofia științei*, antologie editată de D. Miller, pp. 362–374, București, Ed. Trei
- Rosanvallon, Pierre, [1995](1998), *Noua problemă socială*, Iași, Institutul European
- Singer, Peter, [2015](2017), *Altruismul eficient. Ghid pentru o viață trăită în mod etic*, București, Ed. Litera
- Singly, François de, (2003), *Les uns avec les autres. Quand l'individualisme crée du lien*, Paris, Ed. Hachette
- Singly, François de, (2007), *L'individualisme est un humanisme*, Paris, Éditions de l'Aube
- Soulet, Marc-Henry, (2004), *Ce valori, ce practici ale solidarității?*, în A. Vilbrod, I. Ionescu (eds.), *Asistența socială în tranziție*, pp. 23–33, Iași, Institutul European
- Spencer, Herbert, 1891, *Principes de sociologie*, tome II, III, Paris, Ed. Felix Alcan
- Spencer, Herbert, [1884] 1996, *Individul împotriva statului*, Iași, Ed. Timpul
- Stan, Dumitru, (2011), *Fundamentarea asistenței sociale în spațiul românesc*, în G. Neamțu (coord.), *Tratat de asistență socială*, Iași, Ed. Polirom
- Stan, Liliana, (2016), *Altruism*, în G. Neamțu (coord.), *Enciclopedia asistenței sociale*, Iași, Ed. Polirom
- Ungureanu, Ion, (1990), *Paradigme ale cunoașterii societății*, București, Ed. Humanitas
- Ungureanu, Ion, (1993), *Altruism*, în C. Zamfir, L. Vlăsceanu (coord.), *Dicționar de sociologie*, București, Ed. Babel
- Weber, M., (1993), *Etica protestantă și spiritul capitalismului*, București, Ed. Humanitas
- Wilson, Edward O., [1975](2003), *Sociobiologia*, București, Ed. Trei
- Wosinska, Wilhelmina, [2004](2005), *Psihologia vieții sociale*, București, Renaissance

# Obiective și metode umaniste și neoumaniste în managementul organizațiilor de asistență socială

Petru ȘTEFĂROI\*

## Abstract

The humanistic ideas, values and methods, centered on person, and more recently the ones neohumanistic, centered on human relationships and values, have penetrated with much force both in social work, generating the humanistic social work, as well as in management, generating the humanistic management. In this article the two domains are interconnected to highlight the specifics of the humanistic and neohumanistic managerial objectives, values and methods in the sphere of social assistance/care organizations. They are brought to attention issues like the humanistic and neohumanistic types of management applicable to the management of social assistance organizations, respectively the management centered on the human factor, the democratic, participative and transactional management, the intuitive management and the persuasive management, the management centered on change. Other sections of the paper address topics such as the objectives, values and resources used in the managerial process, the managerial plan and the spheres of managerial action, respectively the management of the organization as a whole, the human resources and relationships management, the management in the sphere of social-assistance, recuperative and integrative process. Particular attention is paid to the methodological and praxeological specificity, as well as to the humanistic and neohumanistic methods, techniques and practices of current management, respectively the humanistic-personalist methods and practices, the existential and contextualist managerial methods, the positive and appreciative managerial methods, techniques and practices, the transformational methods and techniques of management. The article also refers to the roles, qualities, knowledge and conducts of the manager of a social assistance organization – from a humanistic and neohumanistic perspective.

**Keywords:** *social assistance organization, humanism and neohumanism, management, humanistic objectives and methods, manager*

## 1. Introducere

Dacă există, în domeniul asistenței sociale, o problemă, de mare importanță și impact, nerezolvată, sau, mai corect spus insuficient rezolvată, dar și abordată, atât

---

\* Drd. Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, Șef serviciu DGASPC Suceava

în sfera teoriei, cât și în cea a practicii, atunci aceasta este cea a managementului, a conducerii organizațiilor de asistență socială, în speță a instituțiilor rezidențiale de asistență socială, incluzând aici atât pe cele de mari dimensiuni, numite și centre de tip clasic, cât și pe cele de dimensiuni mici, cunoscute prin denumiri precum căsuțe de tip familial, module etc., ambele destinate atât copiilor, cât și adulților aflați în dificultate.

Problema își are în mare măsură originea și în insuficienta sau inadecvata preocupare pentru latura, dimensiunea filosofică a fenomenului managerial și al specificului managementului în sfera serviciilor și instituțiilor de asistență și protecție socială. Rolul filosofiei ar fi în principal acela de a contribui la constituirea sistemului de valori manageriale și de a defini specificul leadershipului în sfera asistenței sociale, care sunt din multe puncte de vedere în poziții antagonice față de cele specifice managementului clasic, economic, administrativ etc. Simpla translatare, preluare și utilizare a teoriei, axiologiei și metodologie manageriale clasice în sfera managementului organizațiilor de asistență socială poate, desigur, conduce la rezultate bune de ordin economic și administrativ, însă cu posibile efecte negative prin raportare la misiunea centrală a oricărei organizații de asistență socială – aceea de spori, îmbunătăți condiția, bunăstarea și autonomia pe termen lung ale beneficiarilor, efecte negative care s-ar evidenția prin agravarea suferințelor și sporirea gradului de dependență de sistemul de asistență socială a acestora.

Pornind de la aceste considerațiuni, cu precădere în literatura și practica managerială occidentală din sfera serviciilor de asistență și protecție socială, a pătruns, începând cu a doua parte a secolului XX, teoria *umanistă*, și mai recent *neoumanistă* care, fără să eludeze dimensiunea economică și administrativă, promovează teoria și metodologia centrată pe persoană/client și pe relațiile umane, una dintre misiunile (sociale) de baza ale managerului conform căreia fiind aceea de a determina, în ultimă instanță, sporirea bunăstării fizice și psihice, dar și creșterea capacității de autodeterminare și al gradului de autonomie al beneficiarilor.

În ceea ce privește speța particulară a managementul umanist și neoumanist al organizațiilor de asistență socială – obiectul de interes al acestui articol – literatura de specialitate nu este prea bogată, de aceea unul dintre scopurile de bază ale demersului de față este și acela de a adapta și aplica teoria umanistă a asistenței sociale și teoria umanistă a managementului în general la teoria și metodologia specifică managementului organizațiilor de asistență socială, în scopul schițării unei scheme conceptual-teoretice pentru ceea ce numim în lucrare *idei, valori, abordări, tipuri și metode umaniste și neoumaniste în managementul organizațiilor de asistență socială*, deschizând, în acest sens, lucrarea cu subtitlul și secțiunea de mai jos.

## 2. Umanismul și neumanismul în sfera științelor, practicilor sociale și asistenței sociale

### 2.1. Umanismul și neumanismul

*Umanismul*, ca mișcare, școală, domeniu, orientare, valență și dimensiune a culturii, se definește printr-un număr destul de valori, teme, idei precum *ființa umană, persoana, relațiile umane, esența/natura umană, fericirea și demnitatea, autodeterminarea, libertatea, responsabilitatea, dezvoltarea umană, spiritualitatea și cultura, empatia, iubirea, credința, atașamentul* etc.

În principal prin tenta doctrinar-ideologică imprimată de terminația *-ism*, în aria largă a conceptului, ideii de umanism intră multe alte concepte, categorii, idei, abordări sau dezbateri precum:

- concentrarea pe persoană, individualitate, eu, respectul pentru persoană, pentru *fiecare* persoană (Goroff, 1981; Zamfir, 2008, p.9);
- concentrarea reflecției filosofice și promovarea priorității intereselor și aspirațiilor ontologic-existențiale ale OMULUI/OMENIRII în raport cu alte entități sau forme de existență (Goodman, 1990);
- reflecția asupra și promovarea unei atitudini optimiste asupra vieții (Law, 2011).

Începând cu ultima parte a secolului trecut, umanismul clasic, tradițional, centrat pe persoană, existențialist și secularist, conviețuiește, sub umbrela transmodernismului, cu *neumanismul*, care prioritizează perspectiva trans-individuală, transpersonală și axiologică, și aduce în prim-plan valori și idei forță relative la ființa umană trans și pan-istorică, valori și idei forță din sfera culturii, spiritualității și moralei, deplasând interesul, fără ostentație, dinspre individ, persoană, spre relațiile umane, cu accent pe virtuți precum *altruismul, solidaritatea, empatia* etc. (Sarkar, 1982; Guliciuc, 2008, p.58).

### 2.2. Umanismul și neumanismul în sfera științelor și practicilor sociale

*Umanismul*, cu precădere prin dimensiunea sa filosofic-existențială, centrarea pe om ca persoană și individualitate, s-a manifestat în principal în psihologie, generând psihologia și psihoterapia umanistă, și categorii precum centrarea pe persoană/client, autodeterminarea, auto-actualizarea etc. (Rogers, 1959). În sociologie umanismul a contribuit crucial la instituirea sociologiei și afirmarea unor valori și concepte precum justiția socială, egalitatea socială, relațiile umane etc. (Znaniecki, 1969).

Conceptul de relații umane este pus în centrul atenției și de către *neumanism*, interpretând, de pildă, tulburarea, disfuncția, anomia socială ca efect al curențelor în sistemul relațiilor umane și valorilor aferente acestora. Astfel unul dintre obiectivele

*neo-umaniste* centrale ale intervenției în sfera practicilor sociale este constituit de ameliorarea, îmbunătățirea acestora, transformarea acestora din relații nesigure, destructurate în relații sigure, coezive (Ștefăroi, 2012, p. 172). Aceste transformări, ghidate prin strategia de intervenție umanistă și neoumanistă, generează ulterior ameliorări consistente la nivelul coeziunii și funcționalității grupului social ca întreg, din care fac parte relațiile umane și persoanele, conducând în final la diminuarea accentuată a numărului și gravității problemelor sociale, de grup și individuale, prin efecte și interacțiuni complexe de feed-back, consolidându-se atât comunitatea ca întreg, cât și membrii acestora ca persoane. (Pirson, 2017).

### **2.3. Umanismul și neoumanismul în teoria și practica asistenței sociale**

În esență, paradigma *umanistă* a asistenței sociale promovează, conform cu direcțiile mai importante ale gândirii/axiologiei umaniste, următoarele tipuri de valori, concepte și principii fundamentale:

- Importanța ființei umane concrete, unice și complexe, bunăstării și fericirii personale, a intereselor, sentimentelor și valorilor fundamentale ale acestora (Humanistische Akademie, 1998, p. 28);
- Dezvoltarea/împlinirea personală/ *umană* și autodeterminarea, demnitatea persoanei/clientului (Zamfir, 2008, p. 10);
- Justiția socială, egalitatea de șanse, solidaritatea, comunitatea socio-umană, relațiile umane (Payne, 2011a, p. 4).

Schimbarea, reabilitarea umană și integrarea socială, personalitatea, empatia, fericirea, nediscriminarea, familia, dezvoltarea personală și organizațională, centrarea pe client, egalitatea client-profesionist, interpretarea umanistă a situației problemă sunt, fără îndoială, aserțiuni constituțional-axiologice și categorii-valoare cruciale ale metodologiei și practicii asistenței sociale umaniste și meoumaniste. În acest sens, iată câteva principii/valori relevante, indiscutabil umaniste și neoumaniste, înscrise în *Statutul Asociației Naționale Americane a Asistenților Sociali*:

- afirmarea individualității proprii;
- încrederea în capacitatea de autodeterminare și autonomizare a clientului;
- respectul demnității și încrederea în valoarea ființei umane (<http://www.socialworkers.org/>).

În literatura *neoumanistă* de specialitate privind asistența socială este evidențiată adesea importanța acțiunii manageriale și intervenției asistențiale asupra *relațiilor umane*, reprezentându-le pe acestea atât ca valori sau obiective, cât și resurse sau instrumente/metode ale practicii, procesului de intervenție. În perspectivă managerială transmodern-umanistă, neoumanistă însă rolul acestora este crucial (Zastrow, 2009).



### 3. Idei, valori și tipuri umaniste/neoumaniste de management în sfera organizațiilor de asistență socială

#### 3.1. Managementul social și în domeniul asistenței sociale

Conceptul de *managementului social* s-au desprins din cel de managementului general, iar ca teorie și practică se focalizează pe problematica gestionării „afacerilor sociale” (Miftode, 1995). Contrapus întrucâtva managementului economic acesta poate fi definit drept activitatea de conducere, organizare, planificare, coordonare etc. din instituțiile sociale.

În ceea ce privește problema *managementului în domeniul asistenței sociale*, rolul acestuia a fost, și este în continuare încă neglijată, interesul și resursele fiind orientate mai mult spre alte aspecte și laturi ale domeniului. Lucrurile au fost lăsate să decurgă de la sine, considerându-se că o simplă preluare a paradigmatelor și practicilor manageriale generale sau specifice altor domenii (managementul social) ar fi suficient (Bódi, 2007; Bennis și Nanus, 2000). Însă, în domeniul asistenței sociale este contraindicat să se opereze cu formule manageriale standard, chiar dacă ele se dovedesc eficiente în alte domenii (Cojocaru, 2003). În domeniul asistenței sociale pot fi descrise două mari direcții de management organizațional, aferente celor două mari tipuri de organizații dominante: un management aferent instituțiilor rezidențiale, în care sunt plasați și trăiesc beneficiari de diferite categorii, și un management aferent unor instituții administrative în care lucrează funcționari, tot parte a sistemului de asistență socială, dar subordonați unor entități administrative teritoriale – consilii județene, primării, direcții descentralizate etc.

#### 3.2. Managementul umanist și neoumanist

În esența sa teoria *managementului de tip umanist* este ghidat și promovează concepte, idei și valori precum:

- respectul pentru demnitatea umană și umanitatea angajaților, a clienților și a oricui altcineva afectat de acțiunile companiei (Bradford și Burke, 2005);
- proiectele, strategiile și planurile manageriale trebuie să antreneze pe toți cei care vor fi afectați de acestea (Certo, 2002);
- personalitatea, creativitatea, libertatea și relațiile umane – valori și resurse esențiale ale practicii manageriale (Kamakowitz et al., 2011).

În ceea ce privește ideile, abordările și teoriile *neoumaniste de management* acestea antrenează aspecte în planul strategiilor, planificării, climatului organizațional, mediului fizic, dar mai ales în planul *calității relațiilor umane* (Pirson, 2017). Promotorii managementului de tip neoumanist încorporează în teoriile lor valori și

idei ale umanismului modern, centrat pe individualitate, autonomia și autodeterminarea persoanei, însă readuc, așadar, în prim-plan valori și idei aferente condiției transitorice, culturale, spirituale și morale ale omului, deplasând interesul epistemic-axiologic și spre moduri de existență umană cum sunt comunitatea, familia și organizația, rol important avându-l, în acest context, nu doar omul ca individ și *eu*, ci și *relațiile umane*, atât prin perspectiva indivizilor care le compun, dar cu precădere prin dimensiunea, valența, semnificația lor morală, culturală, umanitară, solidaristă, iar în domeniul practicilor sociale prin calitatea lor de valoare, resursă și obiectiv al intervenției și reabilitării, dacă ne referim la asistența socială (Payne, 2011b).

### ***3.3. Idei, valori și abordări umaniste și neoumaniste în managementul organizațiilor de asistență socială***

Concepte, idei și valori precum cele enumerate mai sus, respectiv -- respectul pentru demnitatea umană și umanitatea angajaților, a clienților și a oricui altcineva afectat de acțiunile organizației, toate deciziile manageriale trebuie să includă și o analiză etică atentă, obținerea satisfacției și împlinirii personalului, personalitatea, creativitatea, libertatea și relațiile umane etc., dobândesc particularități specifice, determinate de caracteristicile activității manageriale, în sfera organizațiilor de asistență socială, specific evidențiat în principal de faptul că obiectul activității sunt oameni în dificultate și suferință, iar managerii și personalul trebuie să exceleze în primul rând prin calități, cunoștințe și conduite *umane* și apoi prin calități, cunoștințe și conduite de ordin tehnic-performativ (Pirson, 2017).

Resursa managerială umanistă și neoumanistă centrală o reprezintă, așadar, *resursa umană*, atât la nivel individual, la nivelul persoanei, al organizației ca întreg, cât și la nivelul *relațiilor interpersonale*. Se are în vedere stilul și calitatea *umană* a managementului, calitatea umană a personalului, personalitatea managerului, calitatea relațiilor interpersonale și a climatului social organizațional general (Zlate, 2008). Rolul esențial nu-l are în paradigma managerială umanistă și neoumanistă simpla prezență fizică sau în organigramă a personalului și managerului, ci măsura în care prezența și activitatea lor conduc la apariția și dezvoltarea în cadrul organizației de asistență socială, a *mediului, climatului empatic-uman* – ca sursă a stării de bine, echilibrului, satisfacției, fericirii, vieții și dezvoltării plenare, reabilitării și readaptării sociale prin organizație a beneficiarilor/persoanelor aflate în dificultate (Berkowitz, 1996).

Studiile subliniază faptul că atât lipsa afecțiunii și empatiei, precum și excesul (lipsa dozajului) explică multe dintre disfuncțiile organizațiilor de asistență socială. Totuși, pentru realizarea unui mediu organizațional *uman*, a *ambientului empatic-uman* în aceste organizații, componenta afectivă, empatia, atașamentul sunt indispensabile,

dar nu suficiente. Sunt necesare și componente precum calitatea administrativă și instituțională a leadership-ului, managementului (Neamțu, 2001).

## **4. Tipuri umaniste și neoumaniste de management aplicabile în conducerea organizațiilor de asistență socială**

### ***4.1. Managementul centrat pe factorul uman.***

Acest tip de management este un sistem de teorii, metode și practici care presupun acțiuni în planul subiectivității și personalității membrilor organizațiilor de asistență socială, a resurselor/relațiilor umane și calității umane a personalului, managerului și managementului. Vizează promovarea în organizații a climatului social și uman care să favorizeze împlinirea și fericirea personalului, conviețuirea optimă, perspectiva de dezvoltare personală și, în consecință, eficiența și productivitatea (Pirson, 2017). Privește mediul profesional, colectivul de beneficiari, cât și organizația/instituția ca întreg, prin conceptul de mediu/climat empatic-uman. Calea o reprezintă, desigur, *umanizarea strategiilor manageriale și de intervenție*. Cuvinte cheie: gradul de satisfacție și fericire individuală, dezvoltarea umană, empatie, atașament, educație afectivă, morală, voluntară, educația personalității (Pavlovich și Krahne, 2013).

### ***4.2. Managementul democratic, participativ și tranzacțional***

Ideile, teoriile și metodele managementului democratic, participativ și tranzacțional se bazează pe principiul respectului reciproc indiferent de poziția în organizație. Necesită colaborarea dintre lideri și oamenii pe care îi conduc și distribuirea responsabilității în rândul membrilor, împuternicirea membrilor grupului și promovarea procesului decizional în interiorul grupului (Pirson, 2017).

### ***4.3. Managementul intuitiv și managementul persuasiv***

Propun deplasarea accentului de pe rațiune pe intuiție și persuasiune și *revenirea la umanism* în procesul de conducere, în care să se utilizeze calități precum *empatia, simțul urgenței, autenticitatea, receptivitatea, simplitatea comunicării, adaptabilitatea, viziunea proiectivă, perceperea viitorului*. Important este ca managerul să aibă capacitatea și carisma să determine o atmosferă pozitivă, reconfortantă, creativă și activă, productivă și nu să impună printr-o autoritate autosuficientă reguli și limite neasimilate de către membrii colectivului (Le Saget, 1992).

### ***4.4. Managementul centrat pe schimbare***

În acest tip de management accentul cade pe determinarea unor transformări și schimbări socio-umane organizaționale structurale, fundamentale sistemice, astfel

ca bunăstarea generală, și în consecință și cea individuală, să derive din structura socio-umană organizațională optimă, din justiția socială, managerul fiind, astfel, interesat de dobândirea unei bunăstări organizațional-umane de durată, cu respectarea valorilor fundamentale ale demnității umane, obținută, așadar, atât prin reforme socio-umane, progres și schimbare social, cât și prin *empowerment* organizațional și individual (Bailey și Brake, 1975).

## 5. Obiective, valori și resurse.

### Planul managerial și nivelurile de acțiune managerială

#### 5.1. Obiective, valori și resurse

În principal, abordarea umanistă și neumanistă în managementul organizațiilor de asistență socială promovează ca *scopuri și obiective* manageriale centrale, prin valorificarea resurselor nelimitate ale relațiilor umane și personalității umane, prin schimbare și dezvoltare organizațional-umană, prin reabilitarea umană, autonomizarea și responsabilizarea persoanelor și grupurilor din cadrul instituției, și transformarea organizației ca întreg într-o colectivitate *umană*, solidară, incluzivă (Humanistische Akademie, 1998), mai mult decât un simplu ansamblu de structuri și relații interpersonale, sociale.

Organizația de asistență socială armonioasă, *umană*, dezvoltată, coezivă, prietenoasă, incluzivă, rezultat/produs al strategiei și acțiunii manageriale complexe multinivelare și multidimensionale de tip neumanist, se va impune astfel ca *obiectiv-valoare* umanistă și neumanistă etalon, dar și ca pârgă, sursa cea mai eficientă pentru îndeplinirea adevăratelor obiective de reabilitare, reintegrare și fericire pe care leadershipul neumanist al instituției de asistență socială și-l asumă, valori și obiective asociate strategiei și acțiunii manageriale complexe multinivelare și multidimensionale, unor valori și principii precum respectarea demnității umane, egalitatea de șanse și nediscriminarea, participarea beneficiarilor, autodeterminarea, și cu antrenarea unor *resurse* care se află chiar în interiorul comunității umane organizaționale, ca întreg, la nivelul fiecărui membru al acesteia și cu precădere la nivelul relațiilor umane, interumane, interpersonale concrete, la nivelul microcomunităților, grupurilor componente etc. (Payne, 2011b).

#### 5.2. Planul managerial

În pofida percepției aproape dominante din sfera comunității științifice și academice că abordarea de tip umanist sau neumanist ar fi lipsită de rigoare în realizarea și aplicarea planului managerial și al strategiei manageriale în fapt, acestea sunt totuși nevoite să apeleze la metodologia proiectivă de tip academic-științific, la disciplină și rigoare praxiologică (Kimakowitz et al., 2011).

Procesul de elaborare a planului/proiectului managerial după modelul umanist și neumanist presupune acordarea de prioritate identificării nevoilor și resurselor *umane*, culturale și psihologice, identificabile la toate nivelurile organizației de asistență socială. Obiectivele, valorile, principiile și etapele de aplicare a planului managerial cuprind cu precădere termeni precum schimbare prin dezvoltare socio-umană, *empowerment* uman-organizațional, responsabilizare, integrare/ autonomizare a beneficiarilor, crearea climatului empatetic-uman etc. (Ginsberg și Ginsberg, 2008; Bryson, 2002).

În cazul obiectivelor și acțiunilor manageriale complexe cu scop de schimbare durabilă, proiectul prevede intervenții la toate nivelurile – la nivelul persoanei, al relațiilor umane și microgrupurilor, precum și la nivelul instituției de asistență socială ca întreg, unde intervine și dimensiunea/resursa juridic-administrativă (Humanistische Akademie, 1998, p. 97) Cu precizarea că la toate nivelurile planul managerial se raportează la valorile și obiectivele manageriale umaniste și neumaniste asumate.

## **6. Sferele de acțiune managerială**

### **6.1. Managementul/conducerea organizației ca întreg**

La nivelul organizației de asistență socială ca întreg strategia și acțiunea managerială cumulează elementele planificate/proiectate de la celelalte niveluri, le încorporează strategic și metodologic, însă aduce, cum s-a precizat, și o dimensiune instituțională/ inter-instituțională consistentă. Se îmbină astfel resursele umane cu cele instituționale, abordarea/metodologia managerială structural-sistemică cu cea umanist-personalistă, umanist-existențialistă și umanist-culturală. Totuși, din perspectivă strict umanistă și neumanistă dezvoltarea organizațională globală, a comunității ca întreg, este, în ultimă instanță, indiferent de nivelul dezvoltării organizațional-instituționale, strâns condiționată de calitatea *umană* a membrilor, a relațiilor interpersonale și a comunicării/ conviețirii (Znaniacki, 1969; Payne, 2011; Bradford și Burke, 2008).

### **6.2. Managementul resurselor și relațiilor umane**

Problema managementului resurselor umane în organizațiile de asistență socială dobândește importanță din ce în ce mai mare atât din perspectiva nevoii unei noi viziuni, umaniste și neumaniste, asupra persoanelor asistate, cât și în ceea ce privește calitatea umană, profesionalismul și eficiența personalului care lucrează în diferite instituții de ocrotire, asistență și sprijin, centre de plasament etc. De asemenea, factorul *relații umane* tinde să aibă un rol tot mai important în strategiile manageriale de orientare umanistă și neumanistă elaborate la nivelul instituțiilor de asistență socială, incluzând aici atât pe cele de mari dimensiuni, în cazul instituțiilor rezidențiale

numite și centre de tip clasic, cât și pe cele de dimensiuni mici, cunoscute prin denumiri precum căsuțe de tip familial, module etc, ambele destinate atât copiilor cât și adulților aflați în dificultate (Ivancevich, 2006).

### ***6.3. Managementul în sfera procesului social-asistențial, recuperativ și integrativ***

Această activitatea managerială se realizează, desfășoară la toate nivelurile, însă atenția se concentrează asupra nivelului relațiilor umane, unde își poate îndeplini mai eficient obiectivele de asistență socială, recuperare și/sau integrare/reintegrare (Neamtu, 2001). În majoritatea cazurilor aceste posturi sunt ocupate de asistenți sociali, sociologi sau psihologi, operând, din perspectivă umanistă, cu metode ale asistenței sociale umaniste și psihoterapiei umaniste. În general metoda neumanistă de conducere aduce și în asistența socială principiul și practica reabilitării (integrării sociale) prin dezvoltare umană, focalizarea acțiunii manageriale pe resursă/personalitate și nu pe problemă, centrarea pe client și relațiile umane – principii cardinale și ale asistenței sociale rezidențial-instituționale umaniste (Dominelli, 2002).

## **7. Specific metodologic și praxiologic.**

### **Metode, tehnici și practici de conducere curentă**

#### ***7.1. Specific metodologic și praxiologic***

Metodologia managerială umanistă și neumanistă aplicabilă în organizațiile de asistență socială impune o distanțare clară de metodologia clasică de conducere, numită și de tip tylorian, care propune o separație clară dintre actul managerial și cel de execuție, descriindu-se preponderent printr-o abordare tip calitativ, însă, fără îndoială, metodele umaniste, calitative, în sfera organizațiilor de asistență socială, trebuie să se coreleze cu celelalte tipuri de abordări (Pirson, 2017).

Specificul și ideea centrală a metodologiei manageriale umaniste și neumaniste în domeniul asistenței sociale este conferit de faptul că actul managerial operează în principal cu oameni și nu cu „asistați”, lucrători ori funcționari. Orientarea neumanistă accentuează astfel aspectul că managerul conduce, organizează, coordonează oameni cu nevoi și sentimente și nu doar cu deprinderi, competențe, abilități profesionale și organizaționale. Practica managerială umanistă pornește de la aspectul că organizația de asistență socială este și o interacțiune dintre personalitățile persoanelor care o compun și nu doar o interacțiune de tip formal-instituțional între simpli indivizi, profesioniști, instituindu-se în consecință *comunitate de tip empatetic*, caracterizată prin trăsături și procese precum *empatia, umanismul, altruismul, solidaritatea* (Ștefăroi, 2007, p. 38).

## ***7.2. Metodele și practicile umanist-personaliste***

Aceste metode și practici sunt subsecvente tipului de management, prezentat mai sus în lucrare, numit centrat pe factorul uman, incluzând aici atât lucrătorul, cât și beneficiarul. Practica managerială curentă este desigur de tip intuitiv și persuasiv, antrenând astfel și tipul de management intuitiv/ persuasiv. Deoarece presupune o relație foarte apropiată a managerului cu membrul organizației și antrenarea acestuia în procesele și deciziile manageriale sunt aduse în metodologie și practica managerială curente și elemente ale managementului democratic, participativ și tranzacțional.

Esențialmente, această metodologie și praxiologie managerială implică aspecte precum:

- managerul trebuie să manifeste o încredere crescută în potențialul și creativitatea membrului organizației de asistență socială (beneficiar sau lucrător);
- interesele și nevoile persoanei predomină, ca importanță, în relațiile cu organizația în ansamblu și cu obiectivele administrative;
- managerul cunoaște și are o înțelegere empatică a personalității angajatului și a situației sale personale/sociale;
- persoana trebuie să fie implicată în procesele organizaționale cu toate experiențele sale psiho-personale și organizaționale/profesionale;
- managerul trebuie să contribuie la rezolvarea problemelor personale (psihologice, familiale, sociale) ale membrilor organizației;
- managerul induce un sentiment de libertate și responsabilitate reciprocă în organizații etc. (Biestek și Gehrig, 1978; Znaniecki, 1969; Pirson, 2017; Zamfir, 2008).

## ***7.3. Metodele manageriale existențiale și contextualiste***

Această metodologie managerială se fundamentează filosofic-doctrinar, în principal, pe teoriile existențialiste și fenomenologice consacrate, care au impus primatul reprezentării existenței socio-umane ca fenomen unic și contextual, al omului ca individ, persoană, eu și unicitate în societate (Sartre, 2000). Metodele existențialiste și contextualiste în managementul organizațiilor de asistență socială presupun:

- Focalizarea interesului, în scop de schimbare prin management, pe specificul socio-uman și cultural al organizației de asistență socială;
- Focalizarea intervenției manageriale pe interacțiunea personală și procesele psiho-sociale concrete, unice;
- Concentrarea pe proces, dinamică, construcție/reconstrucție, devenire, autodezvoltare și autoreabilitare;

- Principala resursă de eficientizare a activității manageriale se află în comunitatea socio-umană a organizației de asistență socială, în personalitatea actorilor angajați în procesul asistențial și recuperativ propriu-zis. (Krill, 1978 ; Payne, 2011, p. 210)

Metoda existențială și contextuală de management a organizației de asistență sociale presupune acțiuni precum: stabilirea unui nou sistem existențial-axiologic organizațional, reconstrucția realității sociale a organizației, analiza și clarificarea valorilor etc.

#### ***7.4. Metodele, tehnicile și practicile manageriale pozitive și apreciative***

Metodele pozitive și apreciative de management sunt din ce în ce mai mult prezente în practica conducerii din organizațiile de asistență socială, deoarece acestea aduc în atenție și presupun concentrarea pe viitor și succes și nu pe trecut sau eșec, ceea ce favorizează schimbarea, reabilitarea și mai ales reintegrarea socială. Rolul fundamental al managerului umanist în procesul de conducere prin această metodologie este acela de a identifica resurse, a le antrena în procesul de schimbare și a determina aceste „spirale virtuozitate” organizaționale care conduc previzibil, anticipativ și facilitator la schimbare (Adams, 2013). Metodele apreciative de management operează în strânsă conjuncție cu instrumentele clasice ale asistenței sociale, aplicate de către specialiști, precum ancheta, supervizarea, proiectul de intervenție și managementul de caz, care sunt redimensionate prin categorii ale metodei pozitiv-apreciative, preluând și paradigme cruciale ale psihologiei pozitive, ale psihologiei cogniției, psihoterapiei sau teoriei acțiunii sociale, propunând și conceptul de *management al schimbării prin valori* (Cojocaru, 2005), foarte util și în managementul serviciilor de asistență socială.

#### ***7.5. Principiul, metoda și practica conducerii transformatoare***

Aplicarea principiului conducerii transformatoare în domeniul managementului social, al serviciilor de asistență socială, nu implică doar o simplă adaptare și preluare mecanică a metodelor manageriale consacrate ci folosirea uneori metodologiei de tip emergent, care pe de o parte să integreze dinamica transformativă naturală a proceselor din organizație, iar pe de altă parte să opereze cu paradigme metodologice operative orientate expres spre schimbare și transformare în bine a organizației de asistență socială ca întreg (Else, 1977).

Așadar, mai mult decât o curentă canalizare și orientare dinamică a organizației spre eficiență, conducerea transformatoare presupune schimbarea, depășirea limitelor, spargerea tiparelor atât de structură și funcționare organizațională, cât și în mentalitatea personalului. Metodele manageriale în sistemul de protecție și asistență socială nu



se pot limita la o raportare strict operativă la obiective fixe ci trebuie să vizeze schimbarea pentru că este mai mult decât evident faptul că sistemul este perfectibil, ba mai mult, în multe cazuri trebuie radical îmbunătățit, chiar schimbat. În domeniul asistenței sociale principiul conducerii transformatoare trebuie să constituie vector și dimensiune esențială a activității manageriale, utilizând în acestor scop tehnici precum brainstormingul și transformarea relațiilor organizaționale „sociale” în relații „umane” (Ștefăroi, 2007, p. 37).

### 7.6. *Managerul – roluri, calități, cunoștințe, conduite*

Din perspectivă umanistă și neumanistă **rolul** și misiunea centrală a managerului organizației de asistență socială nu este doar acela de gestionar și administrator al acesteia, ci în principal acela de a o schimba sau ameliora în sensul dezvoltării socio-umane, prin folosirea și antrenarea, ca valori, ca resurse, precum și ca obiective, cu prioritate, relațiile interumane, activismul și responsabilitatea membrilor acesteia. Astfel, un rol, o misiune centrală a acestuia este de a se impune ca promotorul unei atitudini și acțiuni umaniste vizionare și proactive asupra funcționării organizației (Neamtu, 2001; Humanistische Akademie, 1998, p. 76).

În acest scop cruciale sunt astfel propriile **calități** ale managerului care trebuie să exceleze prin dimensiunea *umană*, empatetică, solidaristă, altruistă, prin agreabilitate și carismă. Din acest punct de vedere managerul umanist este un model și sursă de educare și dezvoltare umană a membrilor organizației, personalitatea *umană* a acestuia reprezintă în sine factor, sursă esențială de unitate, coerență, consistență și dezvoltare umană organizațională, și în consecință de eficientă (Pirson, 2017, Ștefăroi, 2009, p. 163).

Foarte importante sunt, chiar cruciale și determinante, pentru managerul sau membrii echipei de conducere a organizației de asistență, **cunoștințele** de filosofie, sociologie și psihologie umanistă, de management umanist și neumanist, reflectate în practica curentă, în conduita curentă și interacțiunea cu beneficiarii și personalul. Această tendință a managementului postmodern și transmodern accentuează ideea că managementul unei instituții nu se rezumă la un set de cunoștințe, atitudini și abilități minimale, sectoriale, de specialitate, unilaterale, ci presupune o viziune sistemică, complexă asupra ansamblului organizațional ceea ce solicită din partea managerului comprehensiune, deschidere și cunoaștere a tuturor fenomenelor care se derulează în organizație, indiferent de natura sau nivelul la care se situează (Pirson, 2017).

În ceea ce privește conduit și specificul practicii curente a managerului umanist și neumanist, aplicabile și în sfera managementului organizațiilor de asistență socială, literatura de specialitate aduce în atenție și alți vectori atitudinali și comportamentali

de succes precum: ascultarea, *empowermentul*, aprecierea, devoțiunea, empatia, respectul, simplitatea, onestitatea, perseverența etc. (Pirson, 2017; Ștefăroi, 2009, p. 164; Humanistische Akademie, 1998, p.72).

## 8. Concluzii

Așa cum s-a menționat în partea introductivă și cum s-a văzut și în corpusul lucrării, chiar dacă nu se poate vorbi de o literatură de orientare expres umanistă și neoumanistă consacrată managementului organizațiilor de asistență, totuși prin alăturarea literaturii umaniste – de factură postmodernă și transmodernă – din asistența socială cu cea a managementului – umanist și neoumanist – s-a putut constitui o schemă conceptual-teoretică pentru ceea ce numim în lucrare, și prin titlului acesteia, *obiective și metode umaniste și neoumaniste în managementul organizațiilor de asistență socială*. Astfel, ideile, valorile și metodele umaniste, centrate pe persoană, și mai recent cele neoumaniste, centrate pe relațiile umane și valori, se dovedesc a fi foarte utile și aplicabile în managementul organizațiilor de asistență socială, prin intermediul unor tipuri/școli de management precum managementul centrat pe factorul uman, managementul democratic, participativ și tranzacțional, managementul intuitiv și managementul persuasiv, managementul centrat pe schimbare, aplicabile, în grade diferite de relevanță și eficiență, prin obiectivele și planul managerial umanist, atât la nivelul organizației ca întreg, cât și la cel al resurselor și relațiilor umane sau în sfera procesului social-asistențial, recuperativ și integrativ, prin metode, tehnici și practici precum metodele și practicile umanist-personaliste, metodele manageriale existențiale și contextualiste, metodele, tehnicile și practicile manageriale pozitive și apreciative, principiul, metoda și practica conducerii transformatoare, unde calitățile, cunoștințele și conduitele *umane*, umaniste ale managerului au o importanță foarte mare. Desigur, ca orice teorie sau metodologie orientată metodologic-doctrinar și abordarea umanistă/neoumanistă în sfera organizațiilor de asistență socială are limite, sfere optime de aplicabilitate, adresabilitate, grade de eficiență. Din acest punct de vedere, prin natura și specificul său, metoda umanistă/ neoumanistă de management este mai eficientă și recomandabilă la nivelul organizațiilor mici și mijlocii de asistență socială și aproape obligatorie în cazul managementului organizațiilor, serviciilor și instituțiilor de asistență socială destinate copiilor și persoanelor cu dizabilități.

În toate cazurile, însă, valorile, obiectivele și metodele umaniste/neoumaniste de management trebuie corelate, îmbinate, completate cu alte tipuri de abordări, cu alte metode, sfere de acțiune sau tipuri de management. Leadershipul și metodologia managerială adoptată instituindu-se astfel ca un sistem managerial complex și multi-dimensional adaptabil, atât la dimensiunea organizației, la natura și nivelul de acțiune

managerială, cât și la specificul beneficiarilor. În toate cazurile însă, în sfera organizațiilor de asistență socială, valorile, principiile și obiectivele manageriale umaniste trebuie să fie așezate în prim-plan.

## Bibliografie/Referințe

- Bennis, W., Nanus, B. (2000), *Liderii. Strategii de preluare a conducerii*, Ed. Business Tech International Press.
- Berkowitz, N. (1996), *Humanistic Approaches to Health Care: Focus on Social Work*, Venture Press.
- Biestek, F.P., Gehrig, C.C. (1978), *Client Self-Determination in Social Work*, Loyola Press.
- Bódi, D-C. (2007), *Managementul organizațiilor de asistență socială*, Editura Universității Transilvania Brașov.
- Bradford, D.L., Burke, W.W. (2005), *Organization Development*, Pfeiffer.
- Bryson, J.M. (2002), *Planificare strategică pentru organizații publice și nonprofit*, Ghid pentru consolidarea și susținerea realizării organizaționale, Editura Arc.
- Certo, S. (2002), *Managementul modern*, Editura Teora.
- Cojocaru, M. (2003), *Managementul serviciilor de asistență socială*, Ed. Axis.
- Cojocaru, Ș. (2005), *Metode apreciative în asistența socială. Ancheta, supervizarea și managementul de caz*, Editura Polirom
- Dominelli, L. (2002), *Anti-Oppressive Social Work Theory and Practice*, Palgrave Macmillan.
- Else, J.F. (1977), *Purposive social change: A radical humanist perspective*, University of Iowa.
- Ginsberg, L.H., Ginsberg, L. (2008), *Management and Leadership in Social Work Practice and Education*, Council on Social Work Education.
- Goodman, A. (1990), *The Impact of Humanism on Western Europe*. Longman
- Goroff, N. (1981), Humanism and Social Work Paradoxes, Problems, and Promises, *The Journal of Sociology & Social Welfare*: Vol 8: Iss.1.
- Guliciuc, V. (2008), Transmodernism and Philosophy of Human Diversity, *Proceedings of the XXII World Congress of Philosophy*, Vol.36, pp.57–60.
- Humanistische Akademie (1998), *Humanistische Sozialarbeit*, Humanistische Akademie. Series: Humanismus aktuell, H. 3. Jg. 2.
- Ivancevich, J. (2006), *Human Resource Management*, 10th Edition, McGraw-Hill/Irwin.
- Kimakowitz, E., Spitzack, H., Pirson, M., Dierksmeier, C., Amann, W. (2011), *Humanistic Management in Practice*, Palgrave Macmillan.
- Krill, D.F. (1978), *Existential social work*, Free Press,
- Le Saget, M. (1992), *Le manager intuitif. Une nouvelle force*, Dunod.
- Law, S. (2011), *Humanism: A Very Short Introduction*, 1st Edition, Oxford University Press.
- Miftode, V. (1995), *Teorie și metodă în asistența socială*, Editura Fundației Axis.
- Neamtu, N. (2001), *Managementul serviciilor de asistența socială*, Editura Motiv.
- Pavlovich, K., Krahne, K. (2013), *Organizing through Empathy* (Routledge Studies in Management, Organizations and Society), Routledge.
- Payne, M. (2011), *Humanistic Social Work. Core Principles in Practice*, Palgrave Macmillan.
- Payne, M. (2011b), *Teoria modernă a asistenței sociale*, Editura Polirom.
- Pirson, M. (2017), *Humanistic Management: Protecting Dignity and Promoting Well-Being*, Cambridge University Press.

- Rogers, C.R. (1959), *A Theory of Therapy, Personality and Interpersonal Relationships as Developed in the Client-centered Framework*. In (ed.) S. Koch, *Psychology: A Study of a Science*, McGraw Hill.
- Sarkar, P.R. (1982), *The Liberation of Intellect: Neohumanism*, Ananda Marga Publications.
- Sartre, J.P. (2000), *Căile libertății*, Editura Rao.
- Ștefăroi, P. (2007), Specificul managementului (eficient) în domeniul asistenței sociale, în *Revista de Asistență Socială*, nr. 3, Editura Polirom.
- Ștefăroi, P. (2009), *Teoria fericirii în asistența socială. De la managementul îngrijirii la managementul fericirii*, Editura Lumen.
- Ștefăroi, P. (2012), Paradigma umanistă a asistenței sociale sau scurtă introducere în asistența socială umanistă, în *Revista de Asistență Socială*, nr. 1, Editura Polirom.
- Zamfir, E. (2008), The new human model proposed by humanistic psychology. Types of conflict resolution, in *Revista de Asistență Socială*, nr. 1–2, pp 3–28.
- Zastrow, Ch. (2009), *Introduction to Social Work and Social Welfare: Empowering People*, Thomson Brooks/Cole.
- Zlate M., (2008), *Tratat de psihologie organizational-manageriala* (Vol. II), Editura Polirom..
- Znaniecki, F. (1969), *On humanistic sociology*, University of Chicago Press.
- \*\*\* [www. http://www.socialworkers. org/](http://www.socialworkers.org/).

# Valențe ale teoriei manageriale în reforma serviciilor de protecție a copilului

*Monica Ioana NECULA\*, Gabriel NECULA\*\**

## Abstract

The managerial problems we face in reforming child protection services, managerial roles assumed in the process of change call for substantiation of managerial theory. Starting from the knowledge of the theory and general methodology of management, the synthetic perspective develops the idea of carefully following the managerial needs of the social service and, depending on them, to apply different solutions offered by the specialized literature or their combined versions.

**Keywords:** *theory, methodology, management, child protection, services*

## 1. Introducere

Cunoașterea teoriei manageriale reprezintă condiția primă pentru practicarea unui management de calitate, eficient, rațional, creativ, orientat spre succes și dezvoltare și îndepărtat de empirismul primar al desfășurării unei activități. Altfel spus, managementul rațional, ca aplicație a teoriei manageriale se referă la un ansamblu de procese prin care elementele teoretice și metodologice sunt operaționalizate în cadrul practicii sociale. În egală măsură, aplicarea managementului teoretic înseamnă și măiestrie, artă, creativitate imprimate de personalitatea managerului. Scopul final al unui management just se referă la o limitare a empirismului în favoarea unei conduceri raționale care pleacă de la mijloace și ajunge la rezultate eficiente.

Principiile generale ale managementului științific, dezvoltate inițial pentru contexte economice și pentru eficientizarea activităților de producție, pot fi aplicate în alte multe domenii ale vieții sociale. Este și cazul domeniului asistenței sociale care, ca orice activitate ce se dorește eficientă, a împrumutat principiile managementului economic, le-a adaptat și rafinat în conformitate cu specificul activităților sociale.

Asistența socială a ieșit din perioada sentimentalismului generos, al bunelor intenții și a devenit un domeniu științific al acțiunii sociale menite să intervină pentru rezolvarea problemelor sociale. Importante puncte de reper pentru cei interesați de

---

\* Asistent social, ANA, București

\*\* Asistent social, DGASPC, Sector 6, București

„arta conducerii” serviciilor de asistență socială sunt principiile activității manageriale, cele 5 funcțiile specifice managementului (planificarea – evaluarea viitorului și inițierea măsurilor necesare, organizarea – crearea structurii manageriale și umane a organizației, funcția de personal – managementul resurselor umane, conducerea – leadership, controlul/supervizarea – monitorizarea și evaluarea performanței), sistemul informațional managerial, sistemul decizional și aspectele sociologice ale mediului organizațional menite să eficientizeze conducerea și managementul în domeniul social.

Sub influența noilor paradigme ale managementului actual, abordând provocările contemporane printr-o analiză istorică a principalelor perspective manageriale, se înregistrează orientări noi și în managementul serviciilor sociale care trebuie să fie orientat către satisfacerea beneficiarului în mod continuu acoperind exigențele unui management al calității totale.

Practica activității de asistență socială îmbină elementele de teorie a conducerii cu date empirice și analiza acestora prin construirea și prezentarea unor instrumente folosite în procesul managerial: organigrame, fișe de post, protocoale de comunicare inter și intra-organizaționale, studii de caz, recomandări pentru obținerea rezultatelor dorite, inventare de bune practici, etc. Pentru lucrătorii din asistența socială a copilului, și numai, managementul serviciilor sociale este un domeniu considerat încă abstract. Se recunoaște necesitatea studierii managementului, se aplică metode, tehnici și proceduri impuse de noul cadru normativ/legislativ, dar instituirea unei autentice legături între știință și practică rămâne încă o necesitate.

## **2. Probleme manageriale în reforma serviciilor de protecție a copilului**

Reforma serviciilor de protecție a copilului până la o formă care să corespundă concomitent standardelor profesionale internaționale, necesităților copiilor, părinților, familiilor și care să se încadreze totodată în politica comunităților locale, ridică probleme manageriale greu rezolvabile pentru că trebuie prevenite prezentele și viitoarele disfuncționalități din modul de organizare al sistemului de asistență socială a copilului aflat în dificultate.

După 1990, o foarte importantă asistență internațională a fost îndreptată spre inițiativele voluntare de muncă socială privind copilul și familia. Totuși „în ciuda speranțelor și optimismului clar demonstrate prin amplele dimensiuni ale eforturilor internaționale, a ieșit în evidență atât formal, cât și informal, faptul că în țară au survenit până acum prea puține schimbări” (Sellick, 1998, apud Maria Roth-Szamoskozi, Adina Bereczki, 2000, p.744).

Introducerea unor noi legi internaționale sau naționale pentru promovarea bunăstării copilului a stat alături de amplificarea sau persistența majorității problemelor

caracteristice pentru perioada comunistă (de până la sfârșitul anilor 80) fără a se putea rezolva însă aceste probleme. Este motivul pentru care se poate aprecia că România trece printr-o „situație de criză prelungită” care se caracterizează, pe de o parte, prin dezorganizare, disconfort, vulnerabilitate, lipsă de claritate în privința legilor și în privința modului de desfășurare a lucrurilor în diverse servicii, atât pentru lucrători cât și pentru clienți, iar pe de altă parte „printr-un timp de oportunitate optimă” cu deschideri multiple pentru găsirea unor soluții care să evite greșelile din țările occidentale.

Masiva asistență internațională, focalizată pe inițiativele de asistență socială a copilului și a familiei îmbinată cu introducerea unor noi legi de protecția copilului s-a înserat pe un fundal social în care la probleme caracteristice perioadei, comuniste s-au adăugat probleme noi. Alăturarea acestor laturi sociale vechi și noi relevă prezența contradicțiilor interne ale sistemului de protecție a copilului. Ca urmare se impune identificarea schimbărilor ce trebuie realizate în managementul de sistem din perspectiva eficienței și eficacității serviciilor oferite de acesta.

Imediat după schimbarea regimului politic, protecția copilului din România a dezvăluit unele din problemele sale și a introdus „reglementări reparative” (E. Zamfir 1995). Rapoartele guvernamentale (după Pasti, 1997) accentuează faptul că sistemul privitor la îngrijirea copilului a preluat treptat reglementările internaționale de bază. După primii doi ani de schimbări politice, la vechile probleme s-au adăugat altele noi, specifice perioadei de tranziție spre economia de piață. Din 1996 până în prezent a început o perioadă de reformă care vizează crearea și reorganizarea a numeroase servicii în interesul copiilor și a familiilor lor.

Astăzi în România există o abundență de reglementări legislative vizând protecția și asistența socială a copilului. Adoptarea, în anul 2004, a pachetului legislativ din domeniul protecției și promovării drepturilor copilului a reprezentat unul dintre cei mai importanți pași în procesul de reformă. Cu toate că acesta a contribuit, în mod semnificativ, la ameliorarea situației, sistemul este totuși departe de a funcționa în mod eficient.

La nivelul D.G.A.S.P.C. există încă o lipsă acută de specialiști, asistenții sociali și psihologii existenți făcând cu greu față volumului mare de activitate, mai ales că sarcinile lor de serviciu sunt multiple. La aceasta se adaugă și faptul că legislația actuală suferă de o serie de deficiențe. În primul rând, cadrul legislativ se ocupă mai mult cu definirea drepturilor copilului și mai puțin cu stabilirea unor obligații clare, care revin instituțiilor de profil. Legea nu prevede instrumente standard de lucru pentru toate categoriile de profesioniști implicați în domeniul ocrotirii drepturilor copiilor și nu oferă asistentului social toate pârghiile pentru rezolvarea eficientă a situațiilor de risc. Cu toate că legislația prevede existența anumitor servicii în componența D.G.A.S.P.C., acestea nu răspund tuturor nevoilor beneficiarilor.

Și, totuși, este evident că problema nu este în principal aceea a deficitului legislativ (CE să facem/să nu facem), ci a aplicării normelor metodologice în așa fel încât acestea să asigure eficiență și eficacitate (CUM facem?!).

Din rezultatele unor studii vizând cercetarea și intervenția socială în acest domeniu, dar și din experiența personală, cele mai frecvente „probleme” resimțite pornesc de la faptul că, deși lucrătorii din aceste servicii sociale sunt la curent cu schimbările legislative și le apreciază ca fiind în general pozitive, nu se înregistrează încă diferențe semnificative în conducerea, organizarea procesului și în stilul de muncă. Este reclamată lipsa unor proceduri practice care să clarifice ceea ce ar trebui să se facă, dar și lipsa timpului și a suportului financiar pentru noile proceduri. Deși s-au depus eforturi pentru implementarea unor noi proceduri, monitorizarea distribuirii sarcinilor și evaluarea rezultatelor, obiectivele sunt definite mai mult ca dorințe și nu ca scopuri care pot fi traduse în sarcini precise și realizabile de către personal, deoarece există concepția că obiectivele propuse, sau impuse, sunt greu de atins în comparație cu posibilitățile reale ale serviciilor de asistență socială.

Se impune înțelegerea caracteristicilor actualului stadiu de dezvoltare al managementului serviciilor sociale de protecția copilului, evaluarea tendințelor schimbărilor din acest sistem și, pe această bază, stabilirea principalelor direcții de acțiune în serviciile specifice de asistență socială. Aceasta, cu atât mai mult cu cât precaritatea resurselor financiare și umane determină adesea o constrângere, managerii fiind tentați să uite de copii și să se concentreze doar asupra managementului financiar, asupra stării clădirilor în care își desfășoară activitatea, asupra rezolvării cerințelor birocratice și asupra nevoilor personalului.

Schimbările din sistemul de protecție a copilului – manifeste, dar lente – sunt datorate în primul rând personalului, numărului și calității sale. În condițiile în care resursele umane trebuie oarecum să suplinească insuficiența surselor de finanțare, managementul resurselor umane reprezintă o mare oportunitate, cu atât mai mult cu cât statutul asistentului social este încă scăzut, ceea ce poate fi legat și de absența specificațiilor directe privind atribuțiile asistentului social în actualul cadru legislativ, de confuzia care există privind oportunitățile și responsabilitățile serviciilor sociale.

O cauza a ritmului relativ lent al schimbărilor în protecția copilului poate fi considerată rezistența care provine din interiorul sistemului existent. Această rezistență este în legătură cu lipsa de calificare managerială a unei părți din personal și cu deficiențele din monitorizarea și evaluarea activităților specifice.

### **3. Roluri manageriale asumate în procesul schimbării**

Pentru diagnoza rolurilor/profilurilor manageriale asumate în procesul de schimbare în serviciile sociale și eficacitatea lor din perspectiva valorilor specifice asistentului



social putem face apel la modelul rolurilor personalului față de schimbare conceput de J. Robertson (după Maria Roth-Szamoskosi, Adina Bereczk, 2000).

În conformitate cu acest model, managerii, dar și personalul serviciilor acoperă într-o măsură diferită următoarele roluri:

- rolul de *demolare* care implică deprinderea și participarea la distrugerea vechiului sistem,
- rolul de *oponent*, care implică rezistența la schimbare,
- rolul de *reformator* care implică încercarea de a îmbunătăți condițiile existente,
- rolul *constructiv* care contribuie la dezvoltarea de noi structuri și oportunități,
- rolul de *liberalizare* care implică eliberarea sinelui și a altora de dependența de sistemul existent,
- rolul de *decolonizare* care implică munca pentru reducerea efectelor negative a vechiului sistem,
- rolul de *facilitare* care implică ajutorul dat altora care doresc să introducă schimbări,
- rolul de *strateg* care implică stimularea colaborării altora la procesul de schimbare, folosirea unor strategii care să conducă la schimbări de durată conforme unor obiective,
- rolul *pesimist și cinic* incluzând oamenii care consideră că schimbarea nu este posibilă și că nici nu va avea loc,
- rolul *academic* implicând pe cei care observă, analizează dar nu participă la schimbare,
- rolul de *practicieni rutinieri* incluzând pe cei care participă la activități fără a încuraja sau rezista la procesul de schimbare.

Aceste roluri pot fi găsite în toate societățile, dar particularizarea și ponderea lor depinde de caracteristicile și sarcinile specifice într-o societate la un moment dat.

În privința frecvenței rolurilor sociale asumate în serviciile de asistență socială a copilului, ipoteza noastră este că în etapa actuală de dezvoltare a noilor structuri există o confruntare ce are, pe de o parte, rolurile revoluționare, de tip constructiv și reformator și, pe de altă parte, pe cele pesimiste și rutiniere. Tabloul rolurilor asumate în raport cu schimbarea indică faptul că sistemul de protecție a copilului se află deocamdată la intersecția tendințelor de modernizare și de stagnare la un stil tradițional de lucru. Drumul spre un sistem modern de asistență socială trece printr-un vast proces de restructurare atât la nivelul profesioniștilor cât și la nivel de sistem.

#### 4. Managerul social. Rolurile și competențele manageriale

Managerii din domeniul asistenței sociale transformă politicile sociale în servicii sociale. Fiecare organizație guvernamentală și neguvernamentală are în structura ei persoana/persoane care se ocupă de conducerea serviciilor, proiectelor, a unităților sau a organizațiilor/instituțiilor de servicii sociale, care au experiență de lucru și pregătire non-formală și/sau informală în acest domeniu.

Legea Asistenței Sociale, Legea 292/2011, aduce în actualitate nevoia de pregătire în domeniul managementului serviciilor sociale care să conducă la un grad înalt de autonomie managerială a unităților sociale, la finanțarea/contractarea de servicii sociale de calitate și crearea unui mediu înalt performant între furnizorii de servicii sociale, publici și privați.

Ocupația de *Manager de servicii sociale*, este o ocupație apărută ca urmare a necesității pe piața muncii a unor persoane capabile să gestioneze complexitatea și diversitatea serviciilor sociale. Ocupația a fost introdusă în COR, de către Organizația Umanitară *Concordia* în anul 2016. *Managerul de servicii sociale* are ca obiectiv principal conducerea activității sociale a unei organizații/instituții/firme/serviciu social din perspectiva efectelor și beneficiilor sociale produse și a serviciilor sociale oferite prin prisma respectării indicatorilor de calitate, a costurilor și gradului de satisfacție a beneficiarilor/angajaților.

Rolurile și competențele unui astfel de manager sunt complexe. Literatura de specialitate cuprinde numeroase liste de roluri cu competențe specifice asociate lor. După Quinn ele includ:

- rolul de *director*: luarea inițiativei, stabilirea scopurilor, delegarea eficace;
- rolul de *producător*: productivitate și motivație personală, motivarea celorlalți și managementul timpului și al stresului;
- rolul de *coordonator*: planificarea, organizarea și întocmirea organigramei și controlarea;
- rolul de *monitor*: reducerea încărcăturii informaționale, analizarea informațiilor cu o gândire critică și prezentarea informațiilor în situația lor reală și concretă;
- rolul de *mentor*: autocunoașterea și înțelegerea celorlalți, comunicarea interpersonală și formarea de formatori, dezvoltarea continuă a celor din organizația sa;
- rolul de *facilitator (mediator)*: formarea unei echipe, luarea deciziilor în mod participativ, managementul conflictului;
- rolul de *inovator*, cel ce gândește creativ: trăirea schimbării, gândire creativă, managementul schimbării;

- rolul de *broker*: formarea și menținerea unei baze a puterii, negocierea contractelor și a implicării, prezentarea orală, eficace a ideilor manageriale (apud Adriana Buzdugan, 2009).

Competențele asociate fiecăruia din aceste roluri sunt stabilite corespunzător nivelului de management și anume: de vârf, de mijloc și de primă linie.

*Managerii de nivel superior (de vârf)* sunt responsabili de dezvoltarea planurilor și luarea deciziilor care să orienteze organizația, în timp ce *managerii de nivel mediu* transpun scopurile și planurile concepute de managerii de vârf în proiecte specifice. Majoritatea deciziilor administrative ce se iau la acest nivel rezolvă situații neașteptate și dezvoltă tehnici pentru funcționarea cât mai eficientă a organizației;

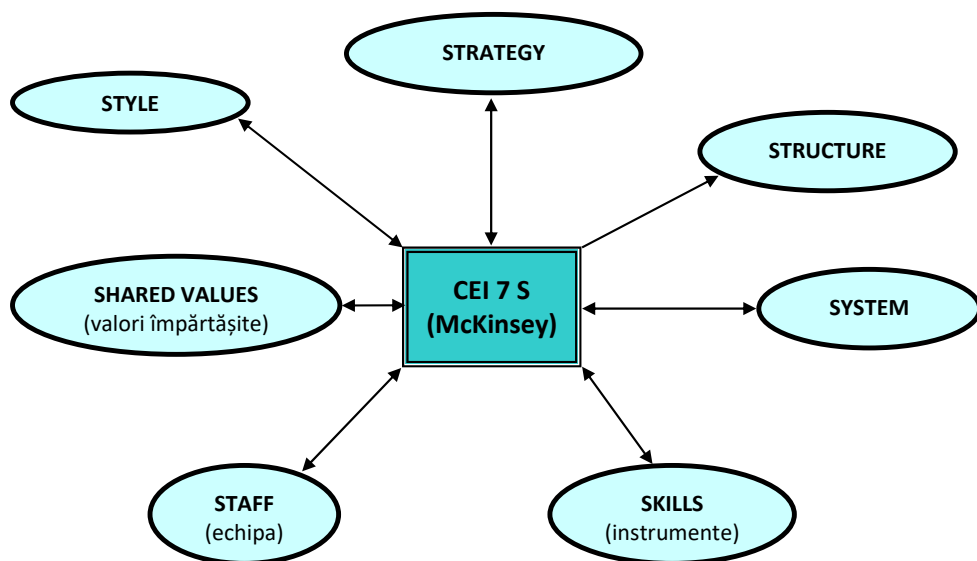
*Managerii de primă linie* pun în practică proiectele elaborate de managerii de vârf și organizate de managerii de mijloc. Nicoleta Neamțu preciza încă din 2001 responsabilitățile asistenților sociali aflați în situația de „manageri de primă linie”: a) asistentul social trebuie să ofere o îngrijire sigură și eficace pentru un număr larg de clienți; b) asistentul social manager este responsabil de asigurarea bunăstării fizice, emoționale și economice a unui grup definit de angajați (personalul organizației de asistență socială).

Dimensiunea managerială este necesară în activitatea asistenților sociali pentru a se asigura operativitate în soluționarea cazurilor sociale, flexibilitate în evaluarea situației economico-sociale individuale și, nu în ultimul rând, eficiență în procesul decizional (Pașa F., Pașa L.M, 2004).

## 5. Sistemul de management

Unul din sistemele esențiale ale unei organizații este reprezentat de sistemul de management deseori definit ca un ansamblu care conține subsisteme esențiale, aflate într-o relație de interdependență și intercondiționare reciprocă, deosebindu-se în funcție de natura și caracteristicile componentelor folosite. De regulă, se fac referiri la subsistemul organizatoric, subsistemul decizional, subsistemul informațional, subsistemul metodelor și stilurilor de management.

Un instrument relativ similar de analiză a stării sistemului de management este oferit de McKinsey prin *Modelul celor 7 S* (1981–1982) ce conține șapte elemente care trebuie să rămână în armonie. Armonia este explicată ca un moment de echilibru sau de dezechilibru acceptabil. Este un model ce presupune o structură circulară în cadrul căreia poate fi văzută o organizație din punct de vedere intern în care toate elementele se sprijină între ele.



- *Strategy*: un set de acțiuni care duc la alocarea resurselor pentru a atinge scopurile identificate prin misiunea serviciului;
- *Structure*: principalele elemente ale organigramei care arată cine raportează și cui, de asemenea, responsabilitățile fiecăruia;
- *System*: proceduri, procese și activități de rutină care arată cum își desfășoară serviciul activitatea de la o zi la alta (informații, buget, sistemul de control al calității);
- *Staff*: categoriile de personal și capacitățile lor (echipa);
- *Style*: aspectele evidente a ceea ce din punct de vedere managerial se consideră mai important în relație cu scopul organizației a cărui aspect i se acordă mai multă atenție; uneori e „stilul managementului”, „management cheie”, felul în care se face un anumit lucru;
- *Skills*: capacitățile, posibilitățile distincte ale personalului cheie și a organizației ca întreg;
- *Shared values*: conceptele conducătoare (valorile organizației) care includ misiunea, sau obiectivele comune, împărtășite de cei mai mulți componenți ai organizației.

Uneori, *Strategy*, *Structure* și *System* sunt numite „S-urile hard”, iar *Style*, *Staff* și *Shared values*, „S-urile soft”. Elementele „Hard” sunt mai ușor de identificat, iar managementul le poate influența în mod direct: strategii de rapoarte; grafice de organizare și linii de raportare, procese formale și sisteme IT. Elementele „Soft” sunt mult mai dificil de descris, fiind mai puțin tangibile și mai mult influențate de

cultură. Cu toate acestea, aceste elemente „soft” sunt la fel de importante ca elementele hard în cazul în care organizația este pe punctul de a avea succes.

Motorul acestui model îl reprezintă interdependența dintre cele 7 elemente. Dacă unul dintre ele nu funcționează, sau e afectat în vreun fel, se creează o tensiune care le afectează pe toate celelalte 6.

Modelul poate fi utilizat îndeosebi în cadrul activităților desfășurate individual sau pe grupe, pentru a se vedea cât de „sănătos” este serviciul social, vădindu-și utilitatea în colectarea de date, în structurarea și prezentarea datelor culese, în analiza situației prezente și viitoare a serviciilor sociale.

## 6. Concluzii

Abordarea metodică, „localistă”, în afara faptului că devine caducă în momentul schimbării sau înnoirii conținuturilor, pierde adesea din vedere tocmai finalitățile mai generale ale asistenței sociale a copilului, existând posibilitatea negării reciproce a obiectivelor, conținuturilor și metodelor folosite.

În reforma serviciilor de protecție a copilului, va rămâne doar la nivelul strict al aplicării unor normative metodice, la obiective, conținuturi, metode și tehnici strict precizate în „proceduri” și depărtate, în același timp, atât de experiența concretă a asistenților sociali, cât și de finalitățile generale ale asistenței sociale înseamnă, dacă nu eșecul, cel puțin ineficiența activității. Contradicțiile pot fi, fără îndoială, conștientizate (dar și rezolvate), ridicându-ne de la nivelul „metodic” la cel „metodologic”, înțelegând metodologia nu ca o „sumă a metodelor”, ci ca o „reflecție asupra căii”. În acest plan, teoria managerială oferă, dacă nu soluții, cel puțin puncte de pornire interesante.

Pornind de la cunoașterea teoriei și metodologiei generale a managementului, perspectiva sintetică dezvoltă ideea urmăririi cu atenție a necesităților manageriale ale serviciului social și, în funcție de acestea, să se aplice diferite soluții oferite de literatura de specialitate sau variante combinate ale acestora. Întreaga activitate se învâрте în jurul sintagmei „totul depinde de context” și de aceea sunt deosebit de importante abilitățile manageriale ale celor ce se ocupă de domeniu, dezvoltarea și utilizarea deprinderilor managerilor cu scopul de a obține rezultate cât mai bune. Una din cele mai vechi definiții care exprimă cu claritate acest lucru apreciază că managementul este „procesul în care managerul operează cu trei elemente fundamentale – idei, lucruri și oameni – realizând prin alții obiectivele propuse” (A. Mackensie, 1969).

## Bibliografie selectivă

- Bodi, Cristina, Diana (2003), *Managementul calitatii serviciilor sociale*, în Ana Muntean; Julien Sagebiel (coord), „Practici în Asistența Socială”, Editura Polirom Iași.
- Buzdugan, Adriana (2009), *Managementul social – factor determinat în furnizarea serviciilor sociale* în „Analele Universității Libere Internaționale din Moldova (Seria Economie)”, numărul 8 / 2009.
- Cojocaru, Maria (2004), *Managementul serviciilor de asistență socială*, Editura Fundației Axis, Iași.
- Gherguț, Alois (2003). *Managementul serviciilor de asistență psihopedagogică și socială. Ghid practic*, Editura Polirom, Iași.
- Johns, G. (1998), *Comportament organizațional*, Editura Economică, București.
- Miftode, Vasile (1999), *Fundamente ale asistenței sociale*, Editura Eminescu Iași.
- Miley, Krogsrud, Karla; O’Melia, M., DuBois, Brenda (2006), *Practica asistentei sociale*, Editura Polirom, Iași.
- Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei (coord.) (2005), *Programul Phare 2001 – Formare în vederea dezvoltării capacităților de furnizare a serviciilor sociale în România*, București.
- Muntean, Ana; Sagebiel, Juliane (2007), *Practici în Asistența Socială. Romania și Germania*, Editura Polirom, Iași.
- Neamțu, Nicoleta (2001), *Managementul serviciilor de asistență socială*, Editura Motiv, Cluj Napoca.
- Neamțu, Nicoleta (2003), *Dimensiunea managerială în asistența socială* în „Tratat de asistență socială”, coordonator George Neamțu, Editura Polirom, Iași, p.368–399.
- Pasti, S. (1997), *Principii de bază ale protecției copilului și ale serviciilor de asistență socială pentru copii și familiile aflate în situații deosebit de dificile* în R.Vitilio și D.Tobis, „Programul de consolidare a serviciilor pentru copii și familii aflate în situații deosebit de dificile”, UNICEF.
- Pașa, F.; Pașa, L.M. (2004), *Asistența socială în România*, Editura Polirom, Iași.
- Roth-Szamoskozi Maria, Bereczki Adina (2000), *Modernitate și tradiție în protecția copilului*, în Elena Zamfir, Ilie Bădescu, Cătălin Zamfir, „Starea societății românești după 10 ani de tranziție”, București, p.744–760.
- Zamfir Elena (1995), *Politica de protecție a copilului în România* în C.Zamfir, E Zamfir, „Politici sociale în context european” București.

# **Rolul Consiliilor Județene, DGASPC-urilor și Primăriilor în domeniul asistenței și protecției sociale a copilului în România**

*Anca CIURȘĂ\*, Oana Elena LENȚA\*\**

## **Abstract**

The present paper, based on current legislation and specialized literature, aims to support students from Social Work, Public Administration or those interested in the social field. It will present both the legal framework under which the CJ, the DGASPC, the City Hall operate, their place and role in the national administrative system, as well as their specific attributions in several distinct fields of activity. Thus, with regard to social assistance, we will highlight the competencies of the CJ on providing the necessary framework for the provision of public services of county interest, namely social services for the protection of the child, disabled persons, the elderly, the family and other persons or groups in social need. The DGASPC will be presented as responsible for: the elaboration and substantiation of programs in the field of family protection, prevention and combating domestic violence and in the field of protection and promotion of children's rights, monitoring and coordination of activities aimed at respecting the rights of the child, prevention the separation of the child from its parents and the special protection of the child, as well as the activities of the child protection commissions, the elaboration of standards, methodological norms and working procedures for services aimed at preventing the separation of the child from its parents, special protection of the child and the young, as well as family protection, victims of domestic violence and those for aggressors, and also as responsible for the development of licensing methodology and evaluation criteria for these services. Last but not least, we will underline the institution of the mayoralty as the executive authority at the level of the administrative-territorial units with the role, the mission and the principles of functioning, the attributions regarding the supervision of the realization of the social assistance and social assistance measures, the leadership of the local public services and the functioning of the services, Civil status and guardianship authority and, as well, the responsibilities that the mayor, as the local public administration authority, has in the protection of the child.

**Keywords:** *Child rights, public administration system, laws, methodologies, social work.*

---

\* Asistent social, DGASPC Iași

\*\* Asistent univ. dr., Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava

Ținând cont de faptul că timpul studenților este extrem de prețios, literatura de specialitate este tot mai generoasă, iar spiritul selectiv își spune în mod firesc cuvântul în ceea ce privește lectura opțională, considerăm că anumite informații ar putea părea cu atât mai utile cu cât sunt supuse atenției în mod concis și la obiect. Astfel, am ales să prezentăm aceste instituții sub forma unor *termeni de dicționar*.

## 1. Consilii Județene

Etimologie – *lat. consilium; fr. conseil; fr. Conseils de Comté; engl. County Councils; Dex.* Colectiv organizat, cu sarcini de conducere, de administrare sau de avizare etc. a activității unei organizații, firme, societăți comerciale, instituții etc. ♦ *Consiliu de stat* = a) (în unele state) organ suprem al puterii de stat cu activitate permanentă; b) denumire dată organului consultativ al șefului statului; organ suprem al jurisdicției administrative; organul administrativ central. *Consiliu de miniștri* = totalitatea miniștrilor îndeplinind funcția de organ al puterii executive; guvern. Legea administrației publice nr. 215/2001 reprezintă cadrul legislativ în baza căruia Consiliul județean își desfășoară activitatea. Potrivit art. 87 alin. (1) din lege, Consiliul județean este autoritatea administrației publice locale, constituită la nivel județean pentru coordonarea activității consiliilor comunale, orașenești și municipale, în vederea realizării serviciilor publice de interes județean. De aici se desprinde poziția de intermediar pe care o are Consiliul județean, între colectivitățile de bază, respectiv, orașe și comune, pe de o parte, și colectivitatea națională, în raport cu care se organizează statul, pe de altă parte. Consiliul județean este o autoritate pluripersonală (Manda & Manda, 2002: 200), fiind compus din consilieri județeni, aleși prin vot universal, egal, direct, secret și liber exprimat, în condițiile legii, numărul acestora fiind stabilit prin raportare la populația județului. Se subînțelege astfel, că această colectivitate locală<sup>1</sup> are propria sa administrație aleasă potrivit legii. În lucrările de specialitate, o opinie edificatoare în ceea ce privește definirea autorității în discuție este cea potrivit căreia Consiliul județean reprezintă colectivitățile locale și acționează „în scopul realizării intereselor acestora la nivel județean prin organizarea unor structuri și a unor prestațiuni, pe baza și în executarea legii” (Alexandru, 2006: 292).

Orice instituție sau autoritate publică are o structură organizatorică compusă din două segmente, aflate într-o interdependență permanentă, și anume: structura de conducere și structura de execuție. În ceea ce privește structura de conducere, aceasta „reunește ansamblul funcționarilor publici, compartimentelor și relațiilor

<sup>1</sup> Noțiunea de colectivitate locală reprezintă „o populațiune prezentă și viitoare, stabilită pe o porțiune anumită din teritoriul statului cu interese colective și permanent deosebite de cele ale statului” (Negulescu, 1934: p. 117).



organizatorice interne și externe constituite și plasate în structura organizatorică, astfel încât să se asigure condițiile necesare satisfacerii proceselor de management și de execuție prin care crește gradul de satisfacere a interesului public” (Androniceanu, 2005: 102). Cel de-al doilea segment, reprezentat de structura de execuție, este compus din „ansamblul funcționarilor publici, compartimentelor și relațiilor organizatorice interne și externe constituite cu scopul realizării și furnizării de servicii publice specifice tipului de instituție/autoritate publică” (idem). În acest context, se constată că rolul determinant al Consiliului județean îl constituie „coordonarea activității colectivităților locale în vederea realizării și furnizării serviciilor publice de interes județean” (Androniceanu, 2004: 11). Întrucât activitatea sa se desfășoară prin dezbateri în ședințe în plen ale consilierilor județeni, Consiliul județean „prezintă trăsăturile caracteristice ale unei adunări (autorități) deliberative” (Manda & Manda, 2002: 200).

Legea privind administrația publică locală consacră regula conform căreia, principiul autonomiei locale<sup>2</sup> și cel al descentralizării<sup>3</sup> serviciilor publice, constituie principiile fundamentale în baza cărora se desfășoară activitatea Consiliului județean, ca autoritate deliberativă a administrației publice locale. În conformitate cu prevederile Legii nr. 215/2001, Consiliul județean are următoarele tipuri principale de atribuții: atribuții privind organizarea și funcționarea aparatului de specialitate al consiliului județean, ale instituțiilor și serviciilor publice de interes județean și ale societăților comerciale și regiilor autonome de interes județean; atribuții privind dezvoltarea economico-socială a județului; atribuții privind gestionarea patrimoniului județului; atribuții privind cooperarea interinstituțională; alte atribuții prevăzute de lege (Art. 91 alin. (1) din Legea nr. 215/2001).

Având ca fundament legislația în materie, literatura de specialitate consideră principale următoarele atribuții ale Consiliului județean: aprobă, la propunerea președintelui, regulamentul de organizare și funcționare a consiliului județean, numărul de personal în limitele normelor legale, organigrama, statul de funcții, regulamentul de organizare și funcționare a aparatului propriu de specialitate, a instituțiilor și serviciilor publice, precum și a regiilor autonome de interes județean; coordonează activitatea consiliilor locale ale comunelor și orașelor în vederea realizării serviciilor publice de interes județean și aprobă bugetul propriu al județului, împru-

<sup>2</sup> Autonomia Locală constituie dreptul și capacitatea administrației publice locale de a gestiona/administra treburile publice în numele și interesul cetățenilor pe care îi reprezintă; autonomia locală exprimă principiul descentralizării puterii pe considerentul că un serviciu public este cu atât mai eficient prestat, cu cât este mai aproape de cetățeni (Burciu & Dâmbu, 2008: 602).

<sup>3</sup> Descentralizarea este acel sistem potrivit căruia administrarea intereselor locale, comunale, orașenești sau județene, se realizează de către autorități liber alese de către și dintre cetățenii colectivității respective, având la dispoziție, conform prevederilor constituționale, mijloace financiare proprii și beneficiind de putere autonomă de decizie, așadar un sistem care răspunde ideii de libertate (Manda, Bănciu & Manda, 1997: 19).

muturile, virările de credite și modul de utilizare a rezervei bugetare; aprobă contul de încheiere al exercițiului bugetar; hotărăște repartizarea pe comune, orașe și municipii a cotei din sumele defalcate din unele venituri ale bugetului de stat sau din alte surse; administrează domeniul public și domeniul privat al județului și hotărăște înființarea de instituții publice și servicii publice de interes județean, în condițiile legii; numește și eliberează din funcție, în condițiile legii, conducătorii instituțiilor și serviciilor publice pe care le-a înființat și le aplică, dacă este cazul, sancțiuni disciplinare; stabilește, pe baza consultării autorităților administrației publice locale comunale și orășenești, proiectele de organizare și amenajare a teritoriului județului, precum și de dezvoltare urbanistică generală a județului și a unităților administrativ-teritoriale componente; urmărește modul de utilizare a acestora în cooperare cu autoritățile administrației publice locale comunale și orășenești implicate (Morariu, 2010: 43–44).

În ceea ce privește asistența socială, ca domeniu distinct de activitate, Consiliul județean are, potrivit legii, competențe privind asigurarea cadrului necesar pentru furnizarea serviciilor publice de interes județean, respectiv a serviciilor sociale pentru protecția copilului, a persoanelor cu handicap, a persoanelor vârstnice, a familiei și a altor persoane sau grupuri aflate în nevoie socială. În calitate de reprezentant al județului, președintele Consiliului județean are rolul de a coordona și controla activitatea instituțiilor și serviciilor publice de sub autoritatea sa, și, în mod deosebit, de a coordona, controla și răspunde de activitatea privind protecția drepturilor copilului. Potrivit Legii nr. 272/2004, privind protecția și promovarea drepturilor copilului, este de competența președintelui consiliului județean, respectiv, a primarului sectorului municipiului București, să exercite drepturile și să îndeplinească obligațiile părintești pentru copii pentru care instanța a stabilit măsura plasamentului, deoarece nu a putut fi instituită tutela (Cf. art. 62 alin. (2)), precum și să transmită, în caz de conflict armat, direcției generale de asistență socială și protecția copilului, lista tuturor copiilor aflați pe teritoriul unității administrativ-teritoriale respective în vederea monitorizării situației acestora (Cf. art. 79 alin. (1)).

În protecția copilului, organul de specialitate, fără personalitate juridică, subordonat consiliului județean și, respectiv, consiliilor locale ale sectoarelor municipiului București este comisia pentru protecția copilului. Aceasta are, potrivit legii, obligații privind: stabilirea încadrării în grad de handicap și orientarea școlară a copilului, pronunțarea cu privire la propunerile referitoare la stabilirea unei măsuri de protecție specială a copilului, soluționarea cererilor privind eliberarea atestatului de asistent maternal, precum și alte atribuții prevăzute de lege (Cf. art. 104 alin. (1) din Legea 272/2004). Aceste atribuții principale se completează cu cele prevăzute în art. 2 din HG. Nr. 1437/20024 privind organizarea și metodologia de funcționare a comisiei

pentru protecția copilului, și anume: reevaluează periodic hotărârile privind măsurile de protecție, precum și încadrarea în grad de handicap și orientarea școlară a copiilor pe baza sesizării direcției generale de asistență socială și protecția copilului; revocă sau înlocuiește măsura stabilită, în condițiile legii, dacă împrejurările care au determinat stabilirea acesteia s-au modificat; soluționează plângerile adresate de copii, în măsura în care soluționarea acestora nu este stabilită de lege în competența altor instituții; promovează drepturile copilului în toate activitățile pe care le întreprinde; informează părinții cu privire la consecințele plasamentului asupra raporturilor pe care le au cu copiii, inclusiv cu privire la drepturile și obligațiile pe care le au față de copil pe durata plasamentului; stabilește, în condițiile legii, cuantumul contribuției lunare a părinților la întreținerea copilului pentru care s-a decis plasamentul.

Membrii comisiei pentru protecția copilului au, potrivit legislației, obligația ca în deciziile pe care le iau să urmărească exclusiv interesul superior al copilului<sup>4</sup>. Comisia este competentă să decidă măsuri de protecție specială numai dacă există acordul părinților precum și consimțământul copilului care a împlinit vârsta de 14 ani, exprimate în fața comisiei.

## 2. Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului (DGASPC)

Etimologie – *lat.* direction, -onis; *fr.* direction; *fr.* Direction générale de l'assistance sociale et protection de l'enfant; *engl.* General Directorate of Social Assistance (Work) and Child Protection; *Dex.* Acțiunea de a conduce, de a dirija (o instituție, o întreprindere etc.); conducere. Post, funcție de director; durata acestei funcții; Organ de conducere a unei întreprinderi, instituții, organizații etc.; Subdiviziune în sistemul de organizare a unui minister, a unui organ central etc., care conduce o anumită ramură de activitate a instituției respective.

Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului este instituția publică cu personalitate juridică, înființată în subordinea consiliului județean, respectiv a consiliilor locale ale sectoarelor municipiului București, care preia, în mod corespunzător, funcțiile serviciului public de asistență socială de la nivelul județului și, respectiv, atribuțiile serviciului public de asistență socială de la nivelul sectoarelor municipiului București (Art. 105, alin. (2) din Legea 272/2004). Ca instituție publică de interes județean, Direcția Generală realizează măsurile de asistență socială în domeniul protecției copilului, familiei, persoanelor singure, persoanelor vârstnice,

<sup>4</sup> Potrivit legii, principiul interesului superior al copilului va prevala în toate demersurile și deciziile care privesc copii, întreprinse de autoritățile publice și de organismele private autorizate, precum și în cauzele soluționate de instanțele judecătorești (art. 2, alin. (3) din Legea 272/2004).

persoanelor cu handicap, precum și a oricăror persoane aflate în nevoie (Cf. art. 3 din HG Nr. 1434/2004).

În cadrul Ministerului Muncii DGASPC exercită atribuții privind: elaborarea și fundamentarea de programe în domeniul protecției familiei, al prevenirii și combaterii violenței în familie și în domeniul protecției și promovării drepturilor copilului, monitorizarea și coordonarea activităților destinate respectării drepturilor copilului, a prevenirii separării copilului de părinții săi și ale celor de protecție specială a copilului, precum și activitățile desfășurate de comisiile pentru protecția copilului, elaborarea standardelor, a normelor metodologice și procedurilor de lucru pentru serviciile destinate prevenirii separării copilului de părinții săi, protecției speciale a copilului și tânărului, precum și protecției familiei, a victimelor violenței în familie și celor destinate agresorilor, precum și elaborarea metodologiei de licențiere și a criteriilor de evaluare a acestor servicii (<http://www.copii.ro>).

Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului este condusă de un director general, în subordinea căruia își desfășoară activitatea cel puțin 2 directori adjuncți, dintre care unul coordonează activitățile din domeniul protecției persoanelor adulte, iar unul coordonează activitatea de protecție a drepturilor copilului. În ceea ce privește protecția copilului, acesta constituie domeniul prioritar de acțiune al acestei instituții. Protecția copilului are ca fundament principiul interesului superior al copilului, în baza căruia sunt realizate, conform legii, toate demersurile și deciziile care privesc copiii. Cadrul instituțional actual, în domeniul protecției și copilului este stabilit de Legea 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului. Potrivit acestui act normativ, DGASPC are următoarele atribuții principale: stabilește măsura plasamentului în regim de urgență, pentru copilul abandonat; sesizează instanța judecătorească dacă sunt întrunite condițiile prevăzute de lege în vederea decăderii, totale sau parțiale, a părinților ori a unuia dintre ei din exercitiul drepturilor părintești și ia măsurile necesare pentru ca părinții decăzuți din drepturile părintești, precum și cei cărora le-a fost limitat exercitiul unor drepturi, să beneficieze de asistență specializată pentru creșterea capacității acestora de a se ocupa de copii, în vederea redobândirii exercitiului drepturilor părintești; identifică și pregătește persoana fizică sau familia care urmează a fi tutore, precum și persoana sau familia care primește un copil în plasament, și le evaluează cu privire la garanțiile morale și condițiile materiale pe care trebuie să le îndeplinească; examinează trimestrial împrejurările în baza cărora au fost stabilite măsurile de protecție specială și sesizează comisia pentru protecția copilului sau, după caz, instanța judecătorească, în vederea înlocuirii sau, după caz, a încetării măsurii; verifică și soluționează sesizările privind cazurile de abuz și neglijare a copilului și asigură prestarea serviciilor de specialitate în conformitate cu nevoile copiilor victime ale abuzului sau neglijării și ale familiilor

acestora; sesizează instanța judecătorească pentru a decide cu privire la: înlocuirea plasamentului în regim de urgență cu măsura plasamentului, decăderea totală sau parțială din exercițiul drepturilor părintești, precum și cu privire la exercitarea drepturilor părintești; întocmește și prezintă instanței raportul referitor la copil, în toate cauzele care privesc aplicarea Legii nr. 272/2004, care va cuprinde date privind: personalitatea, starea fizică și mentală a copilului; antecedente socio-medicale și educaționale ale copilului; condițiile în care copilul a fost crescut și a trăit; propuneri privind persoana, familia sau serviciul de tip rezidențial în care ar putea fi plasat copilul; orice alte date referitoare la creșterea și educarea copilului, care pot servi soluționării cauzei.

HG nr. 1434/2004 privind atribuțiile și regulamentul cadru de organizare și funcționare a Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului detaliază atribuțiile DGASPC. Pe lângă atribuțiile prevăzute în legea nr. 272/2004, conform hotărârii menționate, DGASPC îndeplinește și **atribuții** în ceea ce privește îndeplinirea demersurilor vizând deschiderea procedurii adopției interne pentru copiii aflați în evidența sa, identificarea și evaluarea familiilor sau persoanelor care doresc să adopte copii și monitorizarea evoluției copiilor adoptați, precum și a relațiilor dintre aceștia și părinții lor adoptivi, atribuții de coordonare a activității desfășurate în vederea dezvoltării unui sistem de sprijin accesibil persoanelor singure, persoanelor vârstnice, persoanelor cu handicap și oricăror persoane aflate în nevoie, precum și familiilor acestora, în scopul exercitării tuturor drepturilor prevăzute de lege, atribuții de coordonare și sprijinire a autorităților administrației publice locale din județ, precum și de colaborare cu organizațiile neguvernamentale care desfășoară activități în domeniul asistenței sociale și protecției copilului sau cu agenți economici și cu alți reprezentanți ai societății civile, cu celelalte direcții generale, precum și cu alte instituții publice din unitatea administrativ-teritorială, în vederea îndeplinirii atribuțiilor ce îi revin, conform legii, atribuții privind selectarea personalului de specialitate, atribuții privind acordarea serviciilor, măsurilor și prestațiilor de asistență socială precum și orice alte atribuții prevăzute în acte normative sau stabilite prin hotărâri ale consiliului județean, respectiv ale consiliului local al sectorului municipiului București.

În ceea ce privește atribuțiile DGASPC privind întocmirea planului de servicii și a planului individualizat de protecție, acestea sunt prevăzute în ordinul 80/2004. Conform art. 5, alin. (1), DGASPC întocmește planul de servicii pentru prevenirea separării copilului de părinții săi în situația de abuz, neglijare sau exploatare a copilului, inclusiv de exploatare economică și trafic cu copiii, iar potrivit art. 8, DGASPC întocmește planul de servicii pentru menținerea legăturilor de familie după reintegrarea copilului în familie în colaborare cu SPAS sau, după caz, cu persoanele cu atribuții de asistență socială din aparatul propriu al consiliilor locale comunale din unitatea administrativ-teritorială în care locuiește familia cu copilul.

Pentru cunoașterea sistematizată a instituțiilor care își desfășoară activitatea în subordinea DGASPC, a rolului și a sarcinilor acestora, este imperios necesară o definire coerentă a tipurilor de servicii pe care acestea le prestează (a se vedea în Buzducea, 2009: 128–143). Astfel, potrivit cadrului legislativ reglementat pentru protecția și promovarea drepturilor copilului, se organizează servicii destinate prevenirii separării copilului de părinți, precum și servicii de protecție specială a copilului care a fost temporar sau definitiv separat de părinți. În România, potrivit legii nr. 272/2004 funcționează următoarele tipuri de servicii: servicii de zi, servicii de tip familial și servicii de tip rezidențial. Dezvoltarea unora dintre aceste servicii de specialitate s-a produs gradual, spre exemplu, „în anii 1993–1994 nu existau reglementări privind asistența maternală, iar dezvoltarea de către organizații neguvernamentale a unor practici în acest domeniu, complementar cu alte servicii destinate protecției copilului, asigurate de instituțiile publice în mediul rezidențial, a constituit un reper în promovarea acestor practici în cadrul politicilor publice, în asumarea de către stat a preluării modelului dezvoltat și al replicării acestuia în locații diferite și pentru diverse categorii de beneficiari” (Cojocaru, 2010: 30).

Serviciile de zi sunt acele servicii prin care se asigură menținerea, refacerea și dezvoltarea capacităților copilului și ale părinților săi, pentru depășirea situațiilor care ar putea determina separarea copilului de familia sa (Art. 108, alin. (1) din Legea 272/2004). Acestea cuprind mai multe tipuri de servicii, și anume: centre de zi, servicii de consiliere și sprijin pentru părinți, centre de asistență și sprijin pentru readaptarea copiilor cu probleme psihice și sociale, servicii de monitorizare, asistență și sprijin al femeii gravide predispuse să își abandoneze copilul. De aceste servicii beneficiază copiii și părinții cărora li se acordă prestații și servicii destinate prevenirii separării lor, cei care beneficiază de o măsură de protecție specială sau au beneficiat de o astfel de măsură și au fost reintegrați în familie, precum și copiii neînsoțiți de părinți sau de un alt reprezentant legal care solicită o formă de protecție în condițiile reglementărilor legale privind statutul și regimul refugiaților. Prin acordarea serviciilor de zi se asigură beneficiarilor programe educaționale, activități recreative și de socializare, consiliere psihologică, orientare școlară și profesională, dezvoltarea de programe specifice pentru prevenirea violenței în familie, programe de abilitare și reabilitare. De asemenea, prin activitatea desfășurată, serviciile de zi contribuie la depistarea precoce a situațiilor de risc care pot determina separarea copilului de părinți precum și la realizarea obiectivelor incluse în planul de servicii sau, după caz, în planul individualizat de protecție.

Serviciile de tip familial sunt acele servicii prin care se asigură, la domiciliul unei persoane fizice sau familii, creșterea și îngrijirea copilului separat, temporar sau definitiv, de părinții săi, ca urmare a stabilirii în condițiile prezentei legi a măsurii plasamentului (Art. 109 din Legea 272/2004). Beneficiarii acestor servicii

sunt: copiii pentru care urmează a fi instituită tutela, copiii față de care a fost stabilită încredințarea în vederea adopției, copiii separați, temporar sau definitiv, de părinți, ca urmare a stabilirii măsurii plasamentului ori cei pentru care a fost dispus plasamentul în regim de urgență, precum și tinerii care au împlinit vârsta de 18 ani și care beneficiază de protecție specială. Serviciile de tip familial asigură, prin personalul specializat pentru lucrul cu familiile substitutive atribuții privind: formarea, informarea și susținerea adecvată a familiei substitutive pentru îngrijirea copilului, evaluarea periodică a nevoilor copilului și revizuirea planului individualizat de protecție în concordanță cu acestea, menținerea relațiilor copilului cu familia naturală și cu alte persoane importante, colaborarea cu alți specialiști, în conformitate cu nevoile copilului, menținerea fraților împreună, precum și derularea de activități în scopul integrării sau reintegrării copilului în familia naturală, extinsă sau substitutivă.

Serviciile de tip rezidențial sunt acele servicii prin care se asigură protecția, creșterea și îngrijirea copilului separat, temporar sau definitiv, de părinții săi, ca urmare a stabilirii în condițiile prezentei legi a măsurii plasamentului (Art. 110, alin. (1) din Legea 272/2004). Acestea includ centrele de plasament (inclusiv casele de tip familial), centrele de primire a copilului în regim de urgență, precum și centrele maternale. Serviciile de tip rezidențial au ca beneficiari copiii separați, temporar sau definitiv, de părinți, ca urmare a stabilirii în condițiile legii a măsurii plasamentului, copiii pentru care s-a dispus plasamentul în regim de urgență, tinerii care au împlinit vârsta de 18 ani și beneficiază de protecție specială, cuplurile părinte/reprezentant legal–copil, dacă se constată că există riscul de abandon al copilului din motive neimputabile părintelui/reprezentantului legal sau în cazul includerii acestuia într-un program de restabilire a legăturilor familiale, precum și copiii neînsoțiți de părinți sau de un alt reprezentant legal, care solicită o formă de protecție în condițiile reglementărilor legale privind statutul și regimul refugiaților. Prin intermediul serviciilor de tip rezidențial se asigură beneficiarilor nevoile primare, asistență medicală, recuperare, îngrijire și supraveghere permanentă, acces la educație și socializare în vederea integrării sociale, intervenție de specialitate, în scopul punerii în aplicare a măsurilor de protecție specială și pentru a facilita integrarea și evoluția beneficiarilor în cadrul serviciului (<http://www.copii.ro>).

Concluzionând, atât integritatea fizică și psihică cât și *dezvoltarea* armonioasă a copilului reprezintă priorități în planurile de acțiune ale societății. Specialiștii din domeniul asistenței sociale și protecției drepturilor copilului ar trebui să se perfecționeze permanent în ceea ce privește studiul dezvoltării copilului. „Child development is the study of the different processes assumed to influence human growth and development from birth through adolescence (e.g. cognitive, physical, socio-emotional)” (Fegley, Dupree & Spencer, 2008, p. 505). Dezvoltarea copilului depinde în foarte mare măsură

de mediul în care acesta se dezvoltă și sistemul valorico-normativ al familiei (naturale sau substituit) și comunității, de contextul socio-economic, politic și cultural, al societății. Astfel studiul trebuie să se facă în funcție de standardele internaționale coroborat cu specificul național și nu în ultimul rând cu particularitățile mediului în care trăiește, deoarece, conform lui Aitken (2006), „In the same sense that the processes of globalization are neither unidirectional nor even, it is impossible to characterize or position a uniform context for childhood because the social conditions of global children are so varied. In short, childhood not only is constructed in different ways at different times but also varies depending on where it is constructed” (p. 37).

În acest sens, Direcțiile Generale de Asistență Socială și Protecția Drepturilor Copilului au obligația de a lupta în teritoriu pentru interesul superior al copiilor, de a identifica potențialele riscuri și vulnerabilități la care aceștia pot fi expuși și de a interveni în timp util în scopul prevenirii abuzului, respectiv depășirii situației de dificultate în cazul în care copilul este deja victimă.

### 3. Primărie

Etimologie – *lat.* primarius, a, um; *fr.* Mairie; *engl.* City Hall; *Dex.* Instituție condusă de un primar; clădire în care își are sediul această instituție. În „Dicționar de administrație publică”, termenul *primărie* este definit ca „Instituția publică, având activitate permanentă care duce la îndeplinire efectivă hotărârile consiliului local și soluționează problemele curente ale comunității locale” (Parlagi, 2000: 118–119), cu precizarea că, „întrucât unitățile administrativ-teritoriale au personalitate juridică, primăria realizează drepturile și îndeplinește obligațiile acestei persoane juridice” (idem). În ceea ce privește funcționarea primăriei, aceasta se realizează, potrivit aceluiași dicționar, „prin compartimentele tehnice și de specialitate care realizează operațiunile pregătitoare adoptării hotărârilor consiliului și dispozițiilor primarului” (idem). Analizată din perspectiva prevederilor constituționale ale art. 121–122, sfera administrației publice localese restrânge la autoritățile administrației publice locale, alese, prin care se realizează autonomia locală<sup>5</sup> în comune și orașe și anume consiliile locale și primarii, și la consiliul județean.

Instituția primăriei, ca instituție publică cu activitate permanentă (Cf. art. 77 din Legea nr. 215/2001), reprezintă, în această opinie, „o structură componentă a sferei administrației publice locale” (Manda & Manda, 2002: 65–66). Raportând însă, structura administrației publice locale la reglementările legii 215/2001, reiese

<sup>5</sup> Autonomia Locală contine dreptul și capacitatea administrației publice locale de a gestiona/administra treburile publice în numele și interesul cetățenilor pe care îi reprezintă; autonomia locală exprimă principiul descentralizării puterii pe considerentul că un serviciu public este cu atât mai eficient prestat, cu cât este mai aproape de cetățeni (Burciu, Dâmbu, 2008: 602).



că în componența acesteia, pe lângă autoritățile administrative autonome, alese (consilii locale, primari și consiliu județean), sunt incluse și serviciile publice locale și aparatul propriu de specialitate, a funcționarilor publici, cât și a președintelui consiliului județean (Cf. art. 23–24 din Legea 215/2001). „Serviciile publice ale comunei sau orașului se înființează și se organizează de consiliul local în principalele domenii de activitate, potrivit specificului și nevoilor locale, cu respectarea prevederilor legale și în limita mijloacelor financiare de care dispune” (Morariu, 2010: 46).

Sistemul administrativ în general, și fiecare instituție publică în particular, vizează „obținerea unui anumit nivel determinat al performanței manageriale reflectate în creșterea gradului de satisfacere a interesului public general și a nevoilor sociale specifice” (Androniceanu, 2005: 24–25). În acest plan, conform prevederilor art. 77 din legea administrației publice locale, misiunea primăriei, în calitate de „structură funcțională cu activitate permanentă”, constă în aducerea la îndeplinire a hotărârilor consiliului local și dispozițiilor primarului, precum și soluționarea problemelor curente ale colectivităților locale. Într-o altă formulare, primăria este definită ca „instituția publică ce duce la îndeplinire, execută, hotărâri ale Consiliului Local; în plus, ea gestionează problemele curente ale comunității pe care o reprezintă” (Burciu & Dâmbu, 2008: 602), precizând ca aspect definitoriu autonomia sa „față de puterea centrală și/sau puterea regională/județeană, primarul fiind ales prin vot direct” (idem).

Întrucât „viața socială de la nivelul colectivităților, a comunităților, presupune norme care joacă rolul de forțe organizatorice ale interacțiunii umane” (Popa, 1998: 138), primăria, ca autoritate executivă la nivelul unităților administrativ-teritoriale, își desfășoară activitatea în baza unor principii, și anume: „principiul autonomiei locale, descentralizării serviciilor publice, eligibilității autorităților administrației publice locale, legalității și consultării cetățenilor în problemele locale de interes public” (Androniceanu, 2004: 26). Sub aspectul structurii funcționale, primăria comunei sau orașului este formată din primar, viceprimar, respectiv viceprimari, secretarul comunei, al orașului sau al subdiviziunii administrativ-teritoriale a municipiului, împreună cu aparatul propriu de specialitate al consiliului local (Morariu, 2010: 46).

Etimologic, termenul de *primar*, provine din cuvântul latin „primarius, a, um”, care înseamnă „cel dintâi, primul” (Parlagi, 2000: 118). În știința administrației, termenul este definit ca reprezentând „autoritatea publică aleasă prin vot direct de către cetățenii unei localități pentru a exercita conducerea serviciilor publice de interes local, și a serviciilor statale din unitatea administrativă” (idem). Primarul reprezintă autoritatea executivă, unipersonală a colectivităților locale și îndeplinește în același timp rolul de reprezentant al statului în unitatea administrativ-teritorială în care este ales. „Calitatea primarului de autoritate executivă derivă, în primul rând, din faptul că el este cel care răspunde de ducerea la îndeplinire a hotărârilor consiliului local” (Manda & Manda, 2002: 199), iar cea de organ unipersonal, din

faptul că este o autoritate teritorială cu o singură persoană (Parlagi, 2000: 118). Mandatul pentru funcția de primar este de patru ani, cu posibilitate de prelungire, și expiră la depunerea jurământului de către noul primar. Funcția de primar este incompatibilă cu funcția de consilier local, de prefect sau subprefect, ori cu alte funcții publice. Ca autoritate administrativă autonomă executivă, unipersonală, prin competențele stabilite de lege, în calitatea de reprezentant ales al statului, primarul deține „un statut specific, aparent preeminent între autoritățile administrației publice locale de la nivelul comunei sau orașului” (Manda & Manda, 2002: 199). Atribuțiile primarului sunt corespunzătoare calității acestuia de reprezentant al statului, asigurând respectarea drepturilor și libertăților fundamentale ale cetățenilor, a prevederilor Constituției, ale legilor și ale celorlalte acte normative emise de autoritățile statale; de asemenea, îndeplinește funcția de ofițer de stare civilă și conduce serviciile de stare civilă și autoritate tutelară (Alexandru, 2006: 292). În același timp, este răspunzător de buna funcționare a administrației publice locale și reprezintă comuna sau orașul în relațiile cu alte autorități publice, cu persoanele fizice sau juridice române sau străine, precum și în justiție.

În exercitarea atribuțiilor prevăzute de lege, primarul emite acte administrative numite dispoziții în sfera sa de competență: edilitar-gospodăresc, social, cultural, administrativ, apărarea ordinii publice, rezolvarea intereselor cetățenilor și alte domenii expres prevăzute de lege (Parlagi, 2000: 118). Primarul îndeplinește o serie de atribuții cu caracter general, prevăzute în Legea 215/2001 privind administrația publică locală, dar și unele cu caracter special, în domeniul asistenței sociale. Din prima categorie, primarul are, în principal, atribuții conferite de calitatea de reprezentant al statului, atribuții referitoare la relația cu consiliul local, atribuții privind serviciile publice asigurate cetățenilor, dar și alte atribuții stabilite prin lege (Cf. art. 63, alin. (1) din Legea 215/2001). Între acestea, definatorii pentru funcția primarului sunt: asigură respectarea drepturilor și libertăților fundamentale ale cetățenilor, a prevederilor Constituției, precum și punerea în aplicare a legilor, a decretelor Președintelui României, a hotărârilor și ordonanțelor Guvernului (Cf. art. 61, alin. (2) din Legea 215/2001); asigură aducerea la îndeplinire a hotărârilor consiliului local; exercită funcția de coordonator principal de credite și asigură verificarea, încasarea și cheltuirea sumelor din bugetul local; ia măsuri pentru prevenirea și limitarea urmărilor calamităților, catastrofelor, incendiilor, epidemiilor sau epizootiilor, împreună cu organele specializate ale statului; asigură ordinea publică și liniștea locuitorilor, prin intermediul poliției, jandarmeriei, gardienilor publici, pompierilor și unităților de protecție civilă, care au obligația să răspundă solicitărilor sale, în condițiile legii; conduce serviciile publice locale; asigură funcționarea serviciilor de stare civilă și de autoritate tutelară; supraveghează realizarea măsurilor de asistență și ajutor social; propune consiliului local spre aprobare organigrama, statul de funcții, numărul de personal și regulamentul

de organizare și funcționare a aparatului propriu de specialitate; numește și eliberează din funcție, în condițiile legii, personalul din aparatul propriu de specialitate al autorităților administrației publice locale; propune consiliului local numirea și eliberarea din funcție a conducătorilor regiilor autonome, ai instituțiilor și serviciilor publice de interes local (Morariu, 2010: 45). Pentru exercitarea acestor atribuții, primarul colaborează cu serviciile publice deconcentrate ale ministerelor și celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale din unitățile administrativ-teritoriale, precum și cu consiliul județean (Cf. art. 63, alin. (6) din Legea 215/2001). La nivel local, primăriile dispun, de asemenea, de personal angajat, specializat în scopul de a investiga tipuri de intervenție individuală și comunitară, precum și de a gestiona asistarea socială a persoanelor aflate în dificultate. „La acest palier al practicii sociale nemijlocite, mediile sociale marginalizate sau defavorizate constituie obiectul asistării fie în regim public (social), fie în regim privat, fie în forme mixte focalizate pe explorarea soluțiilor alternative la același set de probleme cu impact social” (Bocancea, 2003: 108). În sfera asistenței sociale, primarul are ca atribuții supravegherea modului de realizare a măsurilor de asistență socială și ajutor social, precum și conducerea serviciilor publice locale și asigurarea funcționării serviciilor de stare civilă și de autoritate tutelară. De asemenea, primarul, în calitate de autoritate a administrației publice locale, are o serie de responsabilități în protecția copilului, stabilite de Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului. În acest domeniu, conform art. 35 alin. (3) din lege, primarul aprobă prin dispoziție planul de servicii<sup>6</sup> și acordă prin dispoziție prestații financiare excepționale (Art. 121, alin. (1). Prestațiile se acordă în situația în care familia care îngrijește copilul se confruntă temporar cu probleme financiare determinate de o situație excepțională care pune în pericol dezvoltarea armonioasă a copilului. Prioritate la acordarea prestațiilor excepționale o au copiii ale căror familii se află în imposibilitatea sau incapacitatea de a asigura acestora îngrijirea corespunzătoare, ori ca urmare a necesității suportării unor cheltuieli destinate menținerii legăturii copilului cu familia sa. În funcție de situația particulară a fiecărui caz, primarul decide, prin dispoziție, cu privire la acordarea prestației financiare excepționale și cuantumul acesteia (Cf. art. 121 din Legea nr. 272/2004). Dispoziția primarului are la bază documentația realizată de serviciul public de asistență socială/ direcția generală de asistență socială și protecția copilului de sector, precum și evaluarea nevoilor copiilor și familiei. Legea privind protecția și promovarea drepturilor copilului stabilește, ca responsabilități comune președintelui consiliului județean, respectiv primarului sectorului municipiului București, îndeplinirea drepturilor și obligațiilor părințești pentru copiii pentru care

---

<sup>6</sup> Planul de servicii are ca obiectiv prevenirea separării copilului de părinții săi. (Cf. Art. 35, alin. (4) din Legea 272/2004)

instanța a stabilit măsura plasamentului, deoarece nu a putut fi instituită tutela (Art. 62 alin. (2)), precum și transmiterea, în caz de conflict armat, direcției generale de asistență socială și protecția copilului, lista tuturor copiilor aflați pe teritoriul unității administrativ-teritoriale respective în vederea monitorizării situației acestora (Art. 79 alin. (1)).

## 4. Concluzii

În vederea gestionării coerente a problemelor din domeniul social, fiecare dintre aceste instituții ar trebui să își asume cu responsabilitate obligațiile specifice, să colaboreze constant în elaborarea strategiilor/a planurilor de acțiune și să propună cele mai viabile soluții în interesul cetățenilor și a comunității. Este de dorit ca atât teoreticienii cât și practicienii din domeniul social să se perfecționeze pe tot parcursul vieții și să se implice activ în propunerile de actualizare legislativă și metodologică în acord cu normele europene și cu nevoile specifice ale societății românești.

## Bibliografie

- Aitken, Stuart. Geography of Children. În *Encyclopedia of Human Geography*. Editor Barney Warf, Sage Publications, Thousand Oaks, London, New Delhi, 2006, pp. 35–37
- Alexandru I., *Administrația publică: teorii, realități, perspective*, Ediția a IV-a revăzută și adăugită, Editura Lumina Lex, București, 2006
- Androniceanu A., *Noutăți în managementul public*, Ediția a II-a, Editura Universitară, București, 2005
- Androniceanu A., *Management Public: Studii de caz din instituții și autorități ale administrației publice*, Editura Universitară, București, 2004
- Bocancea C., „Dimensiunea contextuală a asistenței sociale” în Neamțu G., *Tratat de asistență socială*, Editura Polirom, Iași, 2003, pp. 111–169
- Burciu A. (coord.), Dâmbu D., „Managementul public” în *Introducere în Management*, Editura Economică, București, 2008, pp. 583–609
- Buzducea, Doru. *Sisteme moderne de asistență socială*, Editura Polirom, Iași, 2009
- Cojocaru, Ștefan. *Evaluarea programelor de asistență socială*, Editura Polirom, Iași, 2010
- Fegley, Suzanne; Dupree, Davido & Spencer, Margaret Beale. Child development. În *International Encyclopedia of the Social Sciences*, 2nd edition, William A. Darity Jr. editor șef, Macmillan Reference USA, The Gale Group, 2008. pp. 505–508.
- Manda C., Banciu D., Manda C., *Administrația publică și cetățeanul*, Editura Tehnică, București, 1997
- Manda C., Manda Cezar C., *Dreptul colectivităților locale*, Editura Lumina Lex, București, 2002
- Morariu A., „Contextul național al managementului public” în *Dimensiuni manageriale privind factorul uman integrat sistemului administrativ public*, Editura Tipo Moldova, Iași, 2010, pp. 11–47
- Negulescu P., *Tratat de drept administrativ*, vol. I, Principii generale, ediția a IV-a, București, Institutul de Arte Grafice „E. Mârvan”, 1934

Parlagi A. P., *Dicționar de administrație publică*, Ed. Economică, București, 2000

Popa N., *Teoria generală a dreptului*, Editura ACTAMI, București, 1998

HG. nr. 1434/2004 privind atribuțiile și regulamentul cadru de organizare și funcționare a Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului

Hotărârea nr. 1896/2006 pentru modificarea anexei la Hotărârea Guvernului nr. 1434/2004 privind atribuțiile și Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului

HG. nr. 1437/20024 privind organizarea și metodologia de funcționare a comisiei pentru protecția copilului

HG. nr. 90/2003 pentru aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a serviciului public de asistență socială

Legea administrației publice locale nr. 215/2001

Legea asistenței sociale nr. 292/2011

Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului

Legea nr. 47/2006 privind sistemul național de asistență socială

Legea privind alegerile autorităților administrației publice locale nr. 67/2004

Ordinul nr. 80/2004 pentru aprobarea Normelor metodologice privind întocmirea planului de servicii și a Normelor metodologice privind întocmirea planului individualizat de protecție

<http://www.cdep.ro>

<http://www.copii.ro>

<http://www.gov.ro>

<http://www.mmuncii.ro>

# Evaluare și intervenție în procesul de asistență socială. Studiu de caz

*Viorica-Cristina CORMOȘ\**

## **Abstract**

Specialized assessment and intervention are two complementary components of the social work process, each with specific objectives, but both aimed to ensure that the beneficiary's biological and psychological needs are respected. Assessment is oriented towards knowledge, understanding, appreciation of meaning, categorization and individualization of a phenomenon. In assisting the beneficiary, the assessment of the situation, i.e., thorough acquiring knowledge of the system of which the beneficiary is a part, the establishment of a diagnosis and its comparison with other similar situations is a professional task that must precede the intervention, the introduction of significant changes respectively. Intervention is at the core of the social worker's activity and represents assisting the beneficiary in a crisis situation, with the aim of bringing him back to the pre-crisis level of adaptive competence and functioning and of preventing or reducing the negative impact of the trigger situation to which he was subjected.

In this article I will analyze in terms of theoretical stages of assessment and intervention and will conduct a case in which I outline the steps necessary to go in two stages. The performed case study highlights the concrete way of working with the beneficiary, emphasizing the efficient methods for good assessment and intervention.

**Keywords:** *social work, assessment, intervention, process, phases, competence*

## **1. Introducere**

În practica profesională, asistentul social este confruntat cu o realitate dinamică și contradictorie, în schimbare continuă. Evaluarea și intervenția socială sunt etape esențiale în procesul de asistență socială, etape care coexistă și se îmbină într-un mod practic necesar pentru un rezultat satisfăcător. Asistența socială, care reprezintă „activitatea profesională de ajutorare a oamenilor, grupurilor sau comunităților pentru a-și restaura sau mări capacitatea lor de funcționare socială existentă și de a crea condiții, care să favorizeze acest scop” (Rășcanu, R., 2001, p.7), este nu numai

---

\* Lector dr., Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava

o disciplină și o activitate în sine, ci și o metodă, o practică. Asistența socială urmărește ca indivizii vulnerabili din societate să-și mărească capacitatea de rezolvare a problemelor care i-au făcut dependenți la un anumit moment și să obțină resursele de care au nevoie, facilitând interacțiunea dintre individ și mediul său social. Aceste aspecte ale practicii în asistență socială se realizează în etapele de evaluare și intervenție socială.

Pentru a putea expune specificul celor două etape, evaluarea și intervenția, este important de prezentat procesul de ajutor în asistență socială. Astfel, unul dintre modelele adoptate în practica asistenței sociale aparține lui Compton și Galaway (1994) (Roth, M., Rebeleanu A., 2007, p.124):

*A. Faza de angajare sau de contractare:*

- a. Identificarea problemei (problema văzută de beneficiar, problema văzută de celelalte sisteme, problema văzută de specialist, problema definită în urma acordului dintre participanți)
- b. Identificarea scopului și a așteptărilor reciproce (scopul formulat de beneficiar, identificarea resurselor, identificarea scopurilor și așteptărilor asistentului social/instituției)
- c. Stabilirea unui acord între actorii procesului de asistență socială
- d. Explorarea (explorarea motivației beneficiarului, explorarea oportunității intervenției sociale, explorarea gradului de pregătire a beneficiarului pentru participare în procesul de asistență socială, stabilirea contractului)

*B. Faza de planificare a intervenției:*

- Explorarea aprofundată a resurselor și a rezistențelor la schimbare (evaluarea și diagnosticul)
- Întocmirea și dezvoltarea planului de acțiune (stabilirea unor sarcini realizabile, evaluarea posibilităților costuri și justificarea necesității lor, determinarea rolului specialistului, estimarea timpului necesar pentru schimbare, planificarea modalităților de oferire a serviciilor)
- Prognoza (evaluarea șanselor de succes)

*C. Trecerea la acțiune:*

- Implementarea planului și corectarea sa dacă este necesar
- Evaluarea rezultatelor (scopul propus a fost atins?, teoriile, metodele și tehnicile au fost folosite? acțiunea viitoare este pregătită?)

*D. Faza de finalizare:*

- Pregătirea despărțirii de beneficiar
- Întocmirea unui plan de sprijin ulterior
- Evaluarea succeselor și eventualelor dezacorduri

Un alt model important al procesului de ajutor social este cel dat de Hepworth și Larsen (1993), care cuprinde trei faze (Ibidem, p.126):

- A. Faza de explorare și de evaluare a problemei și personalității asistatului (faza introductivă);
- B. Faza de intervenție în procesul de asistență socială (faza de inducere a schimbărilor);
- C. Terminarea relației de asistență socială și evaluarea ei (finalizarea intervenției).

Fazele prezentate generează o imagine de ansamblu cu privire la evaluarea și intervenția socială, ceea ce pune în lumină importanța acestora și nevoia de conturare a etapelor specifice ce au ca scop rezolvarea unor probleme sociale, individuale sau de grup.

## 2. Evaluarea și intervenția socială

Procesul de evaluare constă în cunoaștere, înțelegere și a face ipoteze și este prezent de la primul contact dintre asistentul social și beneficiar, și pe tot parcursul actului asistențial. „A evalua” înseamnă a ști să faci asta conștient și sistematic. A învăța să evaluezi este indispensabil pentru a controla procesul acțiunii făcute cu clientul: a defini schimbările de produs, a repera forțele dinamice și frânele, a alege tipurile de intervenție potrivite să facă obiectul proiectului și apoi a măsura rezultatele. Această primă etapă este una de „cunoaștere reciprocă, profund marcată de elementele emoționale și în cadrul căreia se construiește fundamentul relației de încredere” (Neamțu, G., Stan D.(coord.), 2005, p.39).

Obiectivul evaluării este de a da o ipoteză asupra căreia se va axa intervenția muncii asistentului social. Ipotezele traduc înțelegerea de către asistentul social a situației clientului. Cei mai mulți autori separă două sarcini: a înțelege de cine și despre ce este vorba și a enunța ipotezele de muncă, a măsura drumul parcurs, schimbările produse, evaluarea periodică și finală. Anumiți autori utilizează termenii de diagnostic și evaluare ca termeni sinonimi. Evaluarea – estimarea valorii, a numărului, a importanței sau a mărimii lucrurilor – are ca sinonime aprecierea și expertiza. A evalua semnifică aprecierea într-o manieră aproximativă, a emite ca expert o părere despre un anumit lucru.

Evaluarea prezintă o serie de caracteristici cum ar fi: este centrată pe dificultățile de rezolvat, este totdeauna provizorie ca și proces dinamic, este un demers subiectiv al asistentului social, este un demers ideologic, este împărțită cu clientul. Evaluarea este regăsită pe tot demersul procesului de asistență socială. Astfel, se identifică *evaluarea preliminară* care este percepută ca fiind prima apreciere făcută asupra situației clientului, un prim răspuns, destul de intuitiv, încă marcat mai mult de „impresii” decât de fapte – (Care este problema?, Care este dificultatea clientului?,



Cine este acesta și cum își trăiește el situația?, Ce motivații are pentru schimbare?). În mod obiectiv, evaluarea preliminară se realizează pentru luarea deciziei de înscriere în schimbare, eventual prin deschiderea spre evaluarea operațională. O a doua etapă a evaluării este *evaluarea operațională* care este utilizată pentru a specifica și a urmări îndeplinirea obiectivelor proiectului de intervenție. Ea se derulează de-a lungul primelor contacte cu beneficiarul și începe la momentul în care asistentul social simte că deține datele problemelor. Evaluarea operațională se construiește pe măsura acțiunii și continuă chiar și după scrierea dosarului. În plan metodologic, pentru a fi îndeplinite cele două tipuri de evaluări „se face apel la *tehnicele de sistematizare* (descriere, clasificare, analiză comparată și teoretizare)”(Ibidem, p.41). În a treia etapă, *evaluarea finală* sunt măsurate eventualele schimbări produse în atingerea scopurilor. „Evaluarea combină trei perspective de măsurare a performanțelor: cea proprie asistentului, cea proprie clientului și perspectiva instituției asistențiale” (Ibidem).

Variabilele care vin în sprijinul realizării unei evaluări corecte sunt instituțiile de apartenență, cererea sau problema de rezolvat, definirea clientului, care este în parte în funcție de cele două variabile prealabile, instituția și cererea clientului, dar intervine semnificativ și alegerea asistentului social, referințele teoretice, curente sociologizante și cele psihologizante etc. În construirea grilei de evaluare, care se situează în ceea ce noi denumim *sinteză* și pune în lumină interacțiunea dinamică dintre persoană și mediul său, se urmăresc următoarele aspecte:

- **Despre ce este vorba?** (Problema cerere: Este vorba de o problemă adusă chiar de beneficiar sau este vorba de o intervenție în care cererea clientului este absent?; este vorba de probleme externe/interne ale persoanei, ale familiei, ale grupului?; care sunt legăturile și raporturile între problemele externe și cele interne?);
- **Situația** (Care este situația clientului (persoană/familie/grup)?; care sunt faptele semnificative, obiective și obiectivabile, în raport cu problema în prealabil definită);
- **Despre cine este vorba?** (Cine este clientul?, care este situația lui?, este vorba de o persoană?, de o familie?, de o categorie de populație?, de un grup de persoane?);
- **Trăirea situației** (Cum își trăiesc persoanele dificultățile și problemele lor?; ce cerere fac?; care sunt așteptările și dorințele în raport cu asistentul social ?; care le sunt sentimentele trezite de situația de ajutor/de solicitarea de serviciu etc.);
- **Motivația și mobilizarea clientului** (Care este nivelul de motivație al clientului pentru a-și schimba situația (externă sau internă)?; ce investiții face/a făcut deja pentru a-și schimba situația?; cum se mobilizează?; ce a făcut pentru a încerca aceasta înainte de a găsi instituția și asistentul social?; cum se mobilizează în timpul și între două întâlniri cu asistentul social (demersuri contrate, schimbare de atitudini etc.)?; ce nivel de rău provoacă în el situația?, ce nivel de speranță are în rezolvarea problemei?;

- **Capacitatea clientului** (Care sunt capacitățile clientului de a face față problemei și de a acționa pentru schimbările dorite?; care sunt capacitățile sale intelectuale, fizice, afective, culturale?; care sunt capacitățile care pot fi dezvoltate?; care sunt cele care constituie o barieră limitativă (handicap fizic sau mental etc.).

Pentru a face legătura dintre evaluare și intervenție socială este important să se răspundă la următoarele întrebări: *Ce posibilități există pentru a transforma situația?* (se urmărește dinamica internă și externă a clientului, posibilități, previziuni etc.); *Cum se poate lucra?* (tipul de intervenție ales, obiective etc.); *Pentru ce durată va avea loc intervenția?* Astfel, „intervenția are mai multe accepțiuni, și anume: a. întregul proces al asistenței sociale (strângerea de date, stabilirea planului, aplicarea lui etc.); b. doar activitatea efectivă de schimbare a clientului)” (Neamțu, G., 2003, p.336).

În practică mai importantă este însă focalizarea activității pe atingerea unor obiective, planificate și reciproc acceptate. Intervenția vizează să producă, să suscite sau să reafirme schimbările definite în prealabil pe diferite planuri: în planul relațiilor interpersonale, în situația materială a familiei și grupurilor, în utilizarea resurselor colective de către clienți, în planul organismelor care se ocupă de aceștia, în cel al legislației sociale etc. Aceste nivele diferite sunt puse în acțiune în funcție de obiectivele precise stabilite a fi atinse de către asistentul social. Fazele urmărite în procesul de intervenție, în ordine logică, sunt atinse într-o măsură mai mare sau mai mică, în funcție de situația dată: a) identificarea problemei sau a cererii; b) analiza situației; c) evaluarea preliminară și evaluarea operațională; d) elaborarea proiectului de intervenție; e) punerea în operă a proiectului comun; f) evaluarea rezultatelor; g) încheierea acțiunii. Prin intervenție se urmărește stabilirea unui echilibru dinamic, adică o succesiune de rupturi și de reluări ale sale în vederea atingerii obiectivelor propuse. „Echilibrul dinamic se bazează pe intervenția mecanismelor personale și interpersonale, intervenții mai mult sau mai puțin conștiente care să permită echilibrului să se mențină în timpul schimbărilor de situație” (Alexiu, T.M., 2008, p.33).

În funcție de cazul avut în vedere și în funcție de caracteristicile beneficiarului se alege o anumită formă de intervenție care poate fi eficientă pe acel caz. „Opțiunea pentru o anumită formă de intervenție în asistență socială depinde de mai multe variabile, dintre care decisive sunt: evaluarea situației clientului și contextul în care se acționează, perspectiva teoretică aleasă, perspectiva clientului, obiectivul schimbării propuse, resursele identificate, experiența și formația profesională a practicantului” (Călăuză, A. în Neamțu, G.(coord.), 2016, p.487).

Pentru a înțelege mai bine aceste faze, se specifică următoarea sinteză:

### **a. Care este problema? / Definirea problemei**

Punctul de plecare a acțiunii este întâlnirea cu beneficiarul, dar această întâlnire se poate produce în moduri foarte diferite. Poate fi vorba de o cerere formulată direct de beneficiar, poate fi vorba de o solicitare din partea serviciului de asistență socială, poate fi o cerere formulată de un alt serviciu sau poate fi vorba de o problema socială percepută de însuși asistentul social sau de o echipă de asistenți sociali. Identificarea problemei vizate sau a cererii necesită din partea asistentului social să clarifice: cine cere cui? de ce?

Această etapă constă în a asista clientul în definirea și clarificarea problemelor. În acest fel, ”clientul resimte respectul din partea asistentului social, care transmite prin atitudine și comportament următoarele: preocuparea pentru interesele clientului; atitudinea de a-i considera ca fiind capabili să-și exercite controlul asupra propriului destin; suspendarea judecății critice; cultivarea resurselor de schimbare; ascultarea activă și înțelegerea; manifestarea unei călduri sufletești, suport, schimbare” (Călăuză, A. în Neamțu, G.(coord.), 2016, p.490).

### **b. Ce se întâmplă? / Estimarea**

Situația este definită, explicată și înțeleasă. Grila de evaluare ia în calcul inducția cererii și condiționările răspunsurilor.

- *Persoana de referință* (despre cine este vorba): faptele semnificative din situație în raport cu problema – obiective și subiective obiectivate, context existențial, istoria de viață – evenimente semnificative; trăirea situației (scurtă descriere, repercusiunile afective, cum percepe intervenția asistentului social, sentimentele trăite în situația de ajutor);
- *Motivarea și mobilizarea pentru schimbarea situației*: dorința de a modifica situația; nivelul motivației (intrinsec, extrinsec); ce investiție face pentru schimbare; cum se mobilizează înainte, în timpul, între întâlnirile cu asistentul social, ce nivel de rău îi provoacă;
- *Capacitatea clientului de a ieși din criză*: care este capacitatea clientului de a face față problemei – intelectual, fizic, afectiv, cultural; care sunt capacitățile ce pot fi dezvoltate; ce bariere sunt; ce nivel de speranță are să-și vadă problema rezolvată;
- *Capacitatea instituției și a asistentului social de a se implica în rezolvarea problemei*: dacă instituția este competentă să aducă soluțiile căutate pentru a face munca de modificare a situației.

Pachetul de informații socio-psihologice stă la baza unor complexe de cunoaștere și acțiune în asistența socială precum *tehnica celor 4P 4R 4M*: 4P (persoană, problemă, plasament, proces de ajutor); 4R (roluri, reacții, relații, resurse); 4 M (motivație,

măsurii, management, monitorizare). Această tehnică este folosită de asistentul social „pentru a-și ordona ideile despre client și situația acestuia și despre intervenția profesională” (Irimescu, G., 2002, p.151).

Pe parcursul procesului de estimare, evaluare, asistentul social urmărește „să existe o diferență măsurabilă între situația actuală și cea dorită; în ce sens se dorește schimbarea și gradul acesteia. Se urmărește amploarea, dinamismul problemelor, numărul persoanelor potențial afectate de problema respectivă, natura și gravitatea (severitatea) problemei, rata de utilizare a serviciilor specifice de către client. Accentul se pune nu numai pe deficiențele actuale, ci mai ales pe scopuri relaționate cu starea de funcționare socială sănătoasă, pe ce este și ce ar putea fi” (Neamțu, N., 2015, p.33).

### **c. Ce este de făcut? / Stabilirea obiectivelor**

Ca urmare a evaluării preliminare și operaționale, asistentul social elaborează una sau mai multe strategii (proiecte) de intervenție și le confruntă cu clientul și cu cerințele instituției. Obiectivele (răspunsul) sunt condiționate de dinamica internă a clientului (forță și motivație pentru schimbare, rezistență și frică etc), dar și de dinamica externă (susțineri, ajutoare, forțe de rezistență, frâne din anturaj, resurse, oportunități, previziuni etc.). Valorizarea punctelor tari ale clientului ca resurse în procesul de schimbare reprezintă punctul central al abordării contemporane a practicii asistențiale. Din această perspectivă intervenția se concentrează „asupra prezentului (identificând punctele tari) și proiectează o viziune asupra viitorului.” (Călăuză, A. în Neamțu, G.(coord.), 2016, p.487)

### **d. Cum trebuie făcut și cum voi face? /**

#### ***Planul de intervenție și „managementul” lui***

Planul de intervenție este pendinte de înțelegerea situației clientului și de ipotezele făcute la începutul și pe parcursul intervenției. Evaluarea este singura care justifică alegerea unei anumite strategii. Cuprinde răspunsul la întrebările: Ce obiective sunt propuse pentru schimbare?; Ce durată?; Ce ritm?; Ce tip de intervenție este ales? „Evaluarea poate indica necesitatea de a redefini problema, de a restabili obiective, ori de a schimba planul de intervenție” (Neamțu, G., 2003, p.355). Asistentul social este constant în căutarea de noi raporturi între „ce știe”, „ce face” și „cum face”. Pentru aceasta el apelează la metode și tehnici utilizate în vederea alegerii metodelor directe de intervenție, structurării relației cu clientul în timp, utilizării spațiului, focalizării pe obiective, utilizării metodelor indirecte (organizarea și documentarea, programarea și planificarea intervenției, intervențiile asupra anturajului clientului, colaborarea cu alți asistenți sociali, intervențiile la nivelul organismelor sociale). În această etapă, „rolul asistentului social este de acompaniere a clientului în schimbările comportamentale și relaționare cu mediul. Asistentul social poate ajuta

și încuraja schimbarea doar în situație în care clientul își asumă responsabilitatea schimbării. Tehnicile folosite de asistentul social sunt diferențiate în funcție de caracteristicile și nevoile clientului și în concordanță cu specificul serviciului social” (Irimescu, G., 2002, p.149).

#### **e. Ce s-a schimbat? / Evaluarea muncii**

Evaluarea rezultatelor trebuie să devină un automatism profesional: după fiecare demers se impune „turul problemei”, sinteză cuprinzând evaluarea procesului de ajutor, evaluarea relației asistent social–client, evaluarea serviciilor sociale. În această etapă, asistentul social „va accentua momentele care anticipează sfârșitul relației profesionale și va pregăti clientul pentru încheierea procesului de ajutor folosind următoarele deprinderi: evidențierea sfârșitului – se anunță clientul cât timp a mai rămas până la finalizarea relației și solicitarea unui registru cu cele învățate” (Irimescu, G., 2002, p.165).

#### **f. Închiderea cazului / Finalizarea procesului**

Pentru a putea fi demarată etapa de închidere a cazului este important să existe o evaluare cu sistemul client a realizării sarcinilor și a semnificațiilor procesului, a atitudinii față de încheierea relației și a menținerii câștigurilor obținute. „Instrumentarea unui caz social se finalizează în momentul atingerii obiectivelor specifice din planul de intervenție/permanență. Intervenția se realizează cu scopul de a sprijini familia/persoana să depășească situația de criză/dificultate.”(World Vision, 2003)

### **3. Studiu de caz:**

#### **Evaluare și intervenție în cazul unei tinere mame în vârstă de 20 ani**

*Prezentarea cazului:* O tânără în vârstă de 20 ani (I.C.) provine dintr-o familie numeroasă și cu o situație materială precară. Mai are 8 frați mai mici care locuiesc împreună cu părinții într-o casă modestă la țară, compusă din 2 camere. Părinții săi nu au un loc de muncă, singurele venituri fiind realizate din munca câmpului și creșterea animalelor. În urmă cu un an, Ionela a cunoscut un bărbat în vârstă de 35 ani, care i-a propus să locuiască împreună cu el într-o comună din apropierea satului ei. Deși părinții nu au fost de acord, ea a acceptat crezând că acea relație îi va oferi ceea ce și-a dorit. Pentru o perioadă bărbatul a fost atent și protector. Această perioadă nu a durat foarte mult, ajungând în situații în care acesta o supunea la munci grele în gospodărie și la câmp. În timp a devenit violent verbal, dar și fizic. După aproximativ doi ani Ionela a rămas însărcinată, iar când bărbatul a aflat acest lucru a alungat-o din casa lui, fără să îl intereseze soarta mamei și a copilului său. Ionela s-a întors acasă, iar când părinții acesteia si-au dat seama de situația reală nu au vrut să îi fie

alături specificând „că îi face de rușine” și că nu are ce căuta acasă. În această situație, Ionela a apelat la o vecină care a găzduit-o pentru o scurtă perioadă. La un anumit moment aceasta a îndrumat-o să solicite sprijinul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului pentru a fi sprijinită în rezolvarea problemei cu care se confruntă.

### **a. Care este problema? / Definirea problemei**

Identificarea problemei sau a cererii se face de către asistentul social în urma discuțiilor libere cu beneficiarul. Astfel, pentru început, asistentul social urmărește un traseu al faptelor, motivul pentru care a ajuns clientul să solicite acel sprijin, ce l-a determinat să facă o cerere acestui serviciu și ce urmărește prin cererea sa. De cele mai multe ori clienții doresc să li se rezolve problemele fără o contribuție a lor. O dată implicați în rezolvarea propriilor probleme, devin motivați să-și găsească indirect o soluție, având ca sprijin specialiștii implicați în procesul intervenției.

Discuția dintre asistentul social și client:

- *Bună ziua. Cum vă numiți?*
- Mă numesc Ioana, am 20 ani și sunt din comuna Fantânele, județul Suceava.
- *Cum ați ajuns să apelați la serviciul nostru?*
- Am fost îndrumată de o vecină să vin la dumneavoastră, care mi-a spus că mă puteți ajuta.
- *Care este situația cu care vă confrunțați?*
- Eu provin dintr-o familie săracă și am fost nevoită să merg să locuiesc cu un bărbat dintr-o comună din apropiere. Eu am crezut că vrea să ne facem o casă, o familie, dar el nu a vrut decât să stau cu el și să îl ajut la diverse treburi.
- *Cât ați locuit împreună cu el?*
- Aproape doi ani. Însă mi-a fost foarte greu. La început a fost bine, dar după câteva luni se purta foarte urât cu mine.
- *În ce fel se purta „urât”?*
- Păi mă bătea și mă pune la tot felul de munci grele. Cel mai rău este că am rămas însărcinată și când a aflat m-a alungat. Atunci m-a fost foarte greu.
- *Si atunci ce ai făcut?*
- Am plecat la părinții mei care m-au alungat și ei de acasă când au aflat.
- *Să înțeleg că te-a alungat și tatăl copilului și părinții din cauza faptului că ai rămas însărcinată?*
- Da.
- *Acum unde locuiești?*
- M-a primit o vecină pentru o perioadă, dar nu pentru mult timp, de aceea am venit la dumneavoastră să vă cer sprijinul. Nu știu ce să fac, sunt disperată...
- *Dorești să păstrezi copilul?*
- Da. La început nu știam ce voi face, dar acum vreau să îl păstrez. E singurul lucru bun pe care îl mai am și vreau să-l nasc și să-l cresc.
- *Cum credeți că am putea să vă sprijinim în problema dumneavoastră?*

- La vecina la care stau acum nu mai pot să mai rămân. Si nici nu am unde să mă duc. Aș vrea să stau undeva până nasc și apoi voi vedea. Nu am nici un venit, nu am cu ce mă descurca și nu știu ce voi face după aceea.

Asistentul social, în analizarea problemei beneficiarului, trebuie să fie atent la toate amănuntele în ce privește situația de rezolvat. În urma întâlnirii și discuțiilor cu persoana în cauză, va răspunde în mod explicit la întrebarea „Care este dificultatea acestui client?”. Astfel, în cazul de față, tânăra de 20 ani este lipsită de suportul de ordin moral și material. Ioana, deși trece printr-o perioadă dificilă atât pe plan psihologic, cât și fizic, ea dorește să își păstreze copilul. În această situație, ea are nevoie de un regim normal de viață, o alimentație sănătoasă, un mediu care să îi ofere siguranță și suport.

Având în vedere că cererea este făcută de către clientul în cauză către serviciul cu cea mai mare competență în problema respectivă, asistentului social îi vine ușor în intervenția sa. Primul pas, acela de acceptare a problemei și de acceptare a unei eventuale intervenții de către client este făcut. Ar fi fost mult mai dificil și ar fi trebuit să se atingă mai multe etape în cazul în care cererea/sesizarea era făcută de altcineva sau la un alt serviciu. În acest caz identificarea problemei se realizează de către asistentul social care răspunde la două întrebări: *cine cere cui?*; *de ce?*:

- ✓ *Cine cere cui?*: beneficiarul cere DGASPC sprijinul în vederea depășirii problemei cu care se confruntă – lipsa sprijinului din partea familiei și din partea tatălui copilului pe întreaga perioadă a sarcinii; lipsa unei locuințe și a unor venituri;
- ✓ *De ce?*: beneficiarul solicită sprijin DGASPC la îndrumarea vecinei care a gazduit-o o perioadă și pentru că ea consideră că este instituția competentă în ai oferi sprijin și suport în situația de criză prin care trece.

### **b. Ce se întâmplă? / Estimarea**

Pentru ca asistentul social să ajungă la stabilirea obiectivelor în rezolvarea situației de dificultate prin care trece beneficiarul, trebuie să înțeleagă foarte bine situația, despre cine este vorba, cine este implicat în istoricul problemei, cât de afectat este de situația respectivă, care sunt resursele beneficiarului pentru a fi folosite în rezolvarea problemei, cât de motivat este clientul pentru rezolvarea situației și care este capacitatea clientului de a ieși din criză.

Raportul asistent social–client în relația de ajutor:

- *Aș vrea să îmi povestesc cum ați ajuns în această situație. Care a fost motivul pentru care ați plecat de la părinți?*
- Am plecat că nu ne puteam descurca. Eu mai am opt frați mai mici, iar părinții mei muncesc la câmp și la animale ca să îi întrețină. Tata, dacă mai face un ban la munca cu ziua merge în sat și își cumpără băutură. Eu îi ajutam în treburile din gospodărie, dar nu ne descurcam. De aceea am plecat.
- *Cum l-ați cunoscut pe domnul la care ați locuit?*

- Pe Nelu l-am cunoscut când mai venea prin sat cu treburi. Ne-am văzut de câteva ori și printre altele i-am povestit și de situația mea. Și atunci m-a întrebat dacă nu vreau să merg la el.
- *Și ai acceptat ușor?*
- Da. Mă gândeam că va fi mai bine dacă plec. La început a fost chiar bine, dar după un timp se purta foarte urât cu mine. Mă bătea și mă pune la tot felul de munci grele.
- *Părinții tăi au fost de acord cu plecarea ta?*
- Nu au fost de acord. Îmi spuneau că e mult mai mare decât mine, este o diferență de 15 ani, și că până nu am o situație clară să nu plec la el.
- *Ce înseamnă situație clară?*
- Adică să ne căsătorim. Dar Nelu nu vroia să vorbească niciodată de lucrul asta. Spunea că nu e momentul și că este timp pentru toate. Așa că am acceptat și am stat așa. Mă gândeam că se va hotărî la un moment dat.
- *Când a început să se poarte violent, nu te-ai gândit să te întorci?*
- M-am gândit, dar părinții mei erau tare supărați pe mine și nu puteam să mă întorc.
- *Dar să îți refaci viața altfel, de exemplu să te angajezi și să te muți în altă parte?*
- Eu am vrut să mă angajez, dar nu am avut unde. La școală nu am mers decât până în clasa a VII-a și dacă nu ai școală nu te primește nimeni. Mă gândeam că dacă merg la Nelu el lucrează și eu fac treburile pe lângă casă. Dar el nu a vrut decât să muncesc fără să cer nimic în schimb.
- *Cum a reacționat când a aflat că ai rămas însărcinată?*
- Mi-a spus că pe el nu îl interesează, că nu are nevoie de altele pe cap și să plec de la el. Mi-a spus de vreo două ori că nu crede că e copilul lui. Nu știu cum putea spune asta având în vedere că locuiam acolo.
- *Cum te-ai simțit atunci?*
- Mă simțeam a nimănu. Plângeam tot timpul și mă durea că se purta așa cu mine. El trebuia să știe că e copilul lui, că eu nu am mai fost cu nimeni în afară de el.
- *Și după ce ți-a spus să pleci, ce ai făcut?*
- La început am crezut că nu vorbește serios și mă gândeam că îi va trece, dar se pare că vorbea foarte serios. S-a purtat foarte urât cu mine, m-a bătut și mi-a aruncat hainele din casă. Atunci am plecat la părinții mei.
- *Cum au reacționat părinții tăi?*
- S-au supărat foarte tare și mi-au spus că nici nu vor să audă. Să plec de unde am venit că „i-am făcut de rușine”. Am avut mare ajutor de la vecina mea care, când m-a văzut așa de supărată, mi-a spus că pot sta la ea câteva zile până se rezolvă cumva. Ea m-a îndrumat la dumneavoastră.
- *Cum crezi că s-ar putea rezolva situația în care te afli?*
- Păi nu știu. Să stau o perioadă undeva ca să pot să nasc, iar apoi voi vedea.
- *Să presupunem că vei avea o locuință în toată perioada până vei naște. Ce vei face după aceea?*
- Mă gândesc să mă angajez undeva și să plătesc pe cineva să stea cu copilul. Altceva nu văd ce pot face. La Nelu și la părinții mei nu mă pot întoarce.
- *Nu crezi că ar fi bine să discutăm cu familia ta?*
- Nu știu, ultima oară erau tare supărați. Poate dacă mergeți dumneavoastră ar înțelege mai bine. Nu am avut de unde să știu că va fi așa de rău.



***Persoana de referință (despre cine este vorba)***

Beneficiarul: tânără în vârstă de 20 ani, necăsătorită, care provine dintr-o familie numeroasă și cu o situație materială precară, care din cauza situației deosebite familiale și financiare a acceptat o relație de concubinaj. În urma discuțiilor cu tânăra, s-a constatat că aceasta a considerat că relația respectivă era singura soluție pentru a ieși din impasul în care se afla în acel moment. Ca urmare a acestei relații, tânăra a rămas însărcinată, situație care nu a fost acceptată nici de concubin, nici de familia ei.

Persoana în cauză trece prin momente de traumă și nesiguranță, este într-un impas în care își dorește sprijin și suport pentru a depăși situația de criză și se bazează pe sprijinul pe care i l-ar putea oferi asistentul social și instituția pe care acesta o reprezintă.

***Motivarea și mobilizarea pentru schimbarea situației***

În vederea soluționării situației se identifică momentul în care beneficiarul a hotărât să ceară sprijin, ce l-a determinat să facă acest lucru, dorința de rezolvare a situației, ce este dispus să facă pentru a rezolva situația, cât de mult își dorește schimbarea și ce înțelege prin schimbare. Din discuțiile asistentului social cu beneficiarul, a reieșit faptul că acesta este dispus să se implice în rezolvarea problemei, dar în același timp consideră că instituția la care s-a adresat este cea care ar trebui să-i rezolve problema și se bazează pe acest lucru. În acest sens, trebuie foarte bine delimitat rolul asistentului social și al instituției care o reprezintă, să i se explice ce se poate face din punct de vedere legal și ce trebuie să facă persoana în cauză. De cele mai multe ori clienții devin pasivi la propriile probleme și consideră că odată ce există instituții și persoane competente care să rezolve anumite situații, se bazează pe acest sprijin fără să dea ceva în schimb. Este necesar ca beneficiarul să înțeleagă că el este nucleul problemei și tot el este și nucleul soluției la acea problemă. De asemenea, asistentul social îi va explica beneficiarului că soluționare/schimbarea situației înseamnă acceptarea problemei, centrare pe problemă, resurse și cel mai important implicare.

În cazul nostru beneficiarul este conștient de problema reală cu care se confruntă, că există un agent social care o va sprijini, că trebuie să parcurgă și el anumiți pași în rezolvarea problemei, însă nu îi este foarte clar cât se va implica asistentul social, ce demersuri trebuie făcute, care sunt pașii de parcurs în rezolvarea problemei și cât timp și pentru ce perioadă va fi susținută și sprijinită.

Este foarte important ca persoana în cauză să fie motivată să depășească situația problemă. În ce privește clienta noastră, pe ea o motivează faptul că așteaptă un copil pe care și-l dorește și de asemenea, se simte responsabilă de nașterea și creșterea acestuia. Rolul asistentului social este de a identifica resursele motivaționale ale beneficiarului și de a-l mobiliza și orienta spre soluție și schimbare.

### ***Capacitatea clientului de a ieși din criză***

În ce privește capacitatea clientului de a ieși din criză, asistentul social trebuie să identifice resursele de ordin psihologic, moral și material de care acesta dispune. În cazul nostru tânăra are puține resurse de ordin psihologic și îi lipsesc resursele materiale. Dispune însă de motivație și dorință de schimbare.

Din discuțiile asistentului social cu clienta, s-a constatat că aceasta este alungată atât de tatăl copilului, cât și de familie, ca urmare îi lipsește suportul material (locuință, bani, îmbrăcăminte etc.), dar și suportul psihologic din partea acestora. Singurul suport îl are din partea unei vecine la care locuiește pentru o anumită perioadă. Este important ca asistentul social să identifice toate resursele, astfel încât în momentul în care se intervine în situația dată să se apeleze la asemenea resurse dacă va fi necesar.

- *Resurse identificate:* motivație intrinsecă, acceptarea sprijinului specializat, capacitatea psihologică de a accepta și a depăși situația, acceptarea și dorința de a realiza lucruri care ar putea duce la rezolvarea problemei (ex: căutarea unui loc de muncă), mobilizarea în lucrul și întâlnirile cu asistentul social, deschiderea spre schimbare, încredere în propriile forțe și în sprijinul specializat;
- *Bariere identificate:* frica de necunoscut, refuzul de a mai lua legătura cu familia și tatăl copilului, traume psihice în urma relației de concubinaj, neîncredere în rezolvarea conflictelor.

### ***Capacitatea instituției și a asistentului social de a se implica în rezolvarea problemei***

În funcție de cazul avut pe rol, asistentul social identifică posibilitățile lui ca specialist și competența instituției. Având în vedere că este vorba de un cuplu mamă–copil, DGASPC este instituția competentă în rezolvarea situației. Însă trebuie contactată primăria de domiciliu a persoanei respective, în mod special asistentul sau referentul social din cadrul acesteia, pentru a afla mai multe informații cu privire la familia clientei, la situația acestora și pentru a identifica posibilitatea de a media conflictul dintre părinți și fiica lor.

În cazul de față, o soluție temporară ar fi instituționalizarea tinerei pentru o perioadă într-un centru maternal, unde ar fi un mediu securizant și conform cu nevoile acesteia pe întreaga perioadă a sarcinii și nu numai. De asemenea, în acest centru mama va fi pregătită să facă față situației (pregătirea pentru naștere, nașterea copilului, perioada după naștere).

### ***c. Ce este de făcut? / Stabilirea obiectivelor***

În urma discuțiilor cu clienta și în urma explorării situației (evaluare preliminară și operațională) se vor identifica punctele tari, punctele slabe și nevoile clientei. Obiectivele pe termen scurt, mediu și lung se vor stabili de comun acord cu clienta, după care se va realiza un plan de intervenție. „La stabilirea obiectivelor intervenției

se ține seama de punctele tari ale clientului și se urmărește realizarea corelării dintre nevoi și resurse, astfel încât în mod gradat clientul să ajungă la o deplină funcționalitate socială. Clientul are nevoie să i se prezinte o paletă de soluții posibile, astfel încât el însuși să poată alege soluția care îi este cea mai convenabilă” (Cohen, 1999, apud Sandu, A., 2013., p. 97).

Puncte tari (+)	Puncte slabe (–)
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ acceptarea problemei</li> <li>▪ dorința de implicare pe toată perioada intervenției</li> <li>▪ clienta este motivată de a ieși din situația de criză</li> <li>▪ beneficiază de sprijin material și moral din partea unei vecine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ lipsa sprijinului din partea familiei</li> <li>▪ lipsa sprijinului din partea tatălui copilului</li> <li>▪ nerecunoașterea copilului de către tată</li> <li>▪ lipsa unei locuințe</li> <li>▪ lipsa veniturilor și a unui loc de muncă</li> <li>▪ apariția unei noi responsabilități (nașterea și creșterea unui copil)</li> </ul>

### ***Nevoi identificate:***

- nevoia unui mediu care să îi ofere siguranță pe întreaga perioadă a sarcinii
- nevoia unor condiții care să-i ofere confort fizic și psihic clientei
- necesitatea depășirii situației tensionate creată de conflictul cu familia și tatăl copilului
- nevoia de suport material, moral și psihologic
- nevoia de a depăși și rezolva situațiile conflictuale

### ***Obiectivele intervenției:***

– pe termen scurt:	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ oferirea sprijinului și suportului material și psihologic</li> <li>▪ depășirea din punct de vedere psihologic a situației</li> <li>▪ acceptarea problemei de către clientă și mobilizarea în depășirea acesteia</li> <li>▪ identificarea cauzelor care au dus la situația actuală a clientei din alte puncte de vedere (familie, partener, vecini)</li> </ul>
– pe termen mediu:	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ intervenția cu privire la situația conflictuală din familie</li> <li>▪ intervenția în relația conflictuală cu partenerul</li> <li>▪ învățarea de către clientă a responsabilităților cu privire la creșterea copilului</li> <li>▪ susținerea pe întreaga perioadă de sarcină din punct de vedere moral și psihologic</li> <li>▪ mobilizarea clientei și trasarea unor sarcini precise în vederea rezolvării situației</li> </ul>
– pe termen lung:	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ depășirea situațiilor conflictuale cu familia și partenerul</li> <li>▪ îmbunătățirea situației materiale</li> <li>▪ găsirea unei soluții în ce privește locuința și un loc de muncă</li> <li>▪ susținerea în perioada post-partum</li> <li>▪ redarea clientei în familie (dacă este cazul) și în societate</li> </ul>

### *Plan de intervenție*

Un plan de intervenție se realizează după ce se explorează foarte bine și din toate punctele de vedere situația problemă. Ca urmare, clienta are nevoie de sprijin specializat în vederea depășirii situației de criză. În funcție de nevoile, oportunitățile, posibilitățile și obiectivele stabilite se vor trasa anumite activități care să ducă la soluționarea problemei. „Strategiile intervenției se aleg în funcție de obiectivele avute în vedere de dinamica relațiilor dintre nevoi și resurse, lista de priorități ale intervenției. Odată stabilite, ele trebuie să funcționeze activ și să utilizeze integral resursele puse în evidență pentru satisfacerea nevoilor clientului” (Sandu, A., 2013, p. 101).

<i>Plan de intervenție</i>			
<i>Situația problemă</i>	<i>Nevoi identificate</i>	<i>Obiective</i>	<i>Activități/servicii</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– o tânără în vârstă de 20 ani, necăsătorită, care provine dintr-o familie numeroasă și cu o situație materială precară, a rămas însărcinată în urma unei relații de concubinaj</li> <li>– apariția relațiilor conflictuale cu familia și cu partenerul</li> <li>– lipsa sprijinului din partea familiei și partenerului</li> <li>– lipsa unei locuințe</li> <li>– lipsa veniturilor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– nevoia unui mediu care să îi ofere siguranță pe întreaga perioadă a sarcinii</li> <li>– nevoia unor condiții care să-i ofere confort fizic și psihic clientei</li> <li>– necesitatea depășirii situației tensionate creată de conflictul cu familia și tatăl copilului</li> <li>– nevoia de suport material, moral și psihologic</li> <li>– nevoia de a depăși și rezolva situațiile conflictuale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– oferirea sprijinului material și suportului psihologic</li> <li>– depășirea din punct de vedere psihologic a situației</li> <li>– acceptarea problemei de către clientă și mobilizarea în depășirea acesteia</li> <li>– identificarea cauzelor care au dus la situația actuală a clientei din alte puncte de vedere (familie, partener, vecini)</li> <li>– intervenția cu privire la situația conflictuală din familie</li> <li>– intervenția în relația conflictuală cu partenerul</li> <li>– învățarea de către clientă a responsabilităților cu privire la creșterea copilului</li> <li>– susținerea pe întreaga perioadă de sarcină din punct de vedere moral și psihologic</li> <li>– mobilizarea clientei și trasarea unor sarcini precise în vederea rezolvării situației.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– oferirea serviciilor la un centru maternal pe o perioadă determinată</li> <li>– consilierea clientei în vederea depășirii situației de criză</li> <li>– oferirea de sprijin material și suport psihologic pe întreaga perioadă de sarcină</li> <li>– formarea unor deprinderi pentru creșterea copilului</li> <li>– medierea conflictului clientă–familie, clientă–partener prin discuții libere și consiliere</li> <li>– îndrumarea și sprijinul clientei în vederea găsirii unor soluții după plecarea din centru (găsirea unui loc de muncă, unei locuințe, revenirea în familie etc)</li> <li>– identificarea altor instituții sau servicii care să-i ofere sprijin tinerei la ieșirea din centrul maternal cum ar fi Primăria de domiciliu, ONG-uri etc.)</li> </ul>

**d. Cum trebuie făcut și cum voi face? /*****Planul de intervenție și „managementul” lui***

Toate activitățile specificate în planul de intervenție se fac gradual, într-o anumită perioadă de timp, de comun acord cu beneficiarul și în ședințe repetate. Prin intermediul acestor activități sunt trasate anumite sarcini pe care beneficiarul trebuie să le îndeplinească. Aceste sarcini îl îndrumă pe client spre soluționarea problemei și îl face responsabil de decizii. Astfel, orice activitate realizată trebuie consemnată, revizuită și analizată, astfel încât să aibă un impact pozitiv asupra persoanei în cauză și în rezolvarea problemei.

Raportul asistent social–client în relația de ajutor:

- *În urma discuțiilor noastre ne-am decis cu privire la intervenția în cazul tău. Dorim să fim de comun acord în ce privește rezolvarea situației. În primul rând, având în vedere că aștepti un copil și nu ai o locuință care să îți ofere stabilitate, confort și siguranță, am considerat că ar fi bine pentru tine și copil să stai pentru o perioadă la Centrul Maternal. Crezi că ar fi o soluție bună pentru tine?*
- *Da, dar spuneți-mi ce trebuie să fac acolo?*
- *În Centrul Maternal vin mame singure cu copii sau tinere însărcinate care trec prin diverse situații problematice. Aici locuiesc un timp până se soluționează situația. Trebuie să știi că nu vei locui decât pentru o anumită perioadă de timp, perioadă în care trebuie să găsim soluții la situația dificilă prin care treci. Ești de acord cu privire la această măsură?*
- *Da. Cred că ar fi bine. Altă soluție nu am, aceasta este singura. Deja vecina mea mi-a spus că soțul ei îi reproșează faptul că locuiesc de prea mult timp la ei. E adevărat că ea mi-a spus că pot locui o săptămână sau două, dar deja am mai mult de o lună de când stau la ea. Și nu vreau să îi fac probleme, deoarece ea este singura care m-a ajutat.*
- *Să înțeleg că ți se pare o soluție temporară destul de bună.*
- *Da, cred că e cea mai bună.*
- *Trebuie să știi că în centru vei avea un program de respectat și anumite sarcini de îndeplinit, atât cu privire la tine, cât și la copil. Vei primi tot ce vei avea nevoie, în schimb vei ajuta și tu la treburile din centru. Ești de acord?*
- *Da, chiar aș vrea să fac câte ceva, în felul acesta mai uit de probleme.*
- *De asemenea, am considerat că poți să beneficiezi de ședințe de consiliere în care vei discuta despre toate problemele cu care te-ai confruntat la care să se găsească și rezolvare dacă este posibil. Crezi că te-ar ajuta?*
- *Da. Simt nevoia să vorbesc și vreau să mă gândesc ce voi face mai târziu.*
- *Ne-am gândit și la acest lucru. Crezi că ar fi bine cât ești în prima perioadă de sarcină să urmezi un curs de calificare de care să te poți folosi mai târziu?*
- *Cred că ar fi bine. Dacă aș face un curs, poate aș putea să mă angajez după o perioadă după ce nasc ca să-mi întrețin copilul.*
- *Într-adevăr, trebuie să ne gândim ce vei face și după plecarea din centru, însă vom analiza treptat toate aspectele care pot duce la soluții. Îți va trebui o locuință unde să stai cu copilul și un loc de muncă pentru a avea cu ce să-l crești. Însă trebuie să*

*fii pregătită deoarece vei avea o responsabilitate în plus. Ar fi foarte bine dacă vei avea un sprijin și din partea familiei. Ce crezi despre asta?*

- Nu cred că familia mea mă va ajuta. Ei m-au alungat de acasă și au spus să nu mă mai întorc. În plus ei sunt foarte săraci și le este și lor foarte greu.
- *Dar ce zici dacă am discuta noi cu ei? Crezi că ar fi o posibilitate?*
- Nu știu ce să zic. Oricum nu cred că au cu ce să mă ajute.
- Stim că nu au posibilități materiale, însă este important să fie familia alături de tine și cred că dacă vom discuta cu ei și le vom explica adevărata situație vor înțelege.
- *Dacă vrei să vorbești dumneavoastră cu ei, poate e bine, dar eu nu vreau să mai trec prin ce am trecut. Prefer să mă descurc singură.*
- *Dar ești de acord să încercăm noi?*
- Da, poate e mai bine.
- *Dar cu tatăl copilului crezi că ar fi o soluție să discutăm?*
- Nelu nu crede că e copilul lui și nici nu vrea să stau la el cu copilul. Si după cât am îndurat acolo, după ce am fost bătută și alungată nu aș vrea să mă mai întorc acolo.
- *Cred lucrul acesta, dar dacă ar recunoaște copilul te-ar putea ajuta financiar. Este foarte probabil să nu se rezolve prea multe, în schimb trebuie să încercăm și această alternativă. Noi vom merge și vom discuta numai dacă tu ești de acord.*
- Da, ați putea merge cu toate că nu prea cred că se va rezolva ceva. Sunt de acord cu tot ce mi-ați spus și vă mulțumesc pentru sprijin.

### **e. Ce s-a schimbat? / Evaluarea muncii**

Evaluarea procesului asistențial apare ca un feedback din partea beneficiarului prin răspunsuri la întrebări despre cât de mult l-a ajutat intervenția efectivă. Astfel, pentru a fi analizate schimbările care s-au produs se urmăresc următoarele aspecte:

- starea psihică a clienței
- schimbările apărute în relația cu familia și partenerul
- gradul de implicare a clienței în rezolvarea problemei și rezultatele obținute
- deprinderile învățate cu privire la creșterea copilului
- posibilitățile și modalitățile de reintegrare în comunitate și societate

Evaluarea se face pe toată perioada în care clienta este în centrul maternal, dar și după ce aceasta revine în societate. „Procesul de schimbare se realizează ca un proces gradat pe parcursul unei serii de etape și pași în vederea aplicării potențialului de autodeterminare a clientului. Monitorizarea și evaluarea rezultatelor procesului de schimbare se face la fiecare din etape în concordanță cu specificul etapei acesteia” (Sandu, A., 2013, p.102).

În funcție de complexitatea situației pentru care s-a intervenit și aria de competență a asistentului social, cazul poate fi monitorizat o perioadă de timp și după ce clienta nu mai beneficiază de serviciile centrului. În felul acesta se observă dacă intervenția a avut succes și dacă obiectivele au fost îndeplinite

#### **f. Închiderea cazului / Finalizarea procesului**

Cazul este încheiat atunci când planul de intervenție a fost finalizat, persoana în cauză a depășit situația de criză și starea de vulnerabilitate, iar în alte momente de dificultate cu care s-ar putea confrunta își găsește resurse în forțele proprii. Mai mult decât atât, se poate vorbi de încheierea definitivă a unui caz atunci când, după o perioadă de monitorizare în urma finalizării tuturor etapelor de evaluare și intervenție, se observă că beneficiarul este independent de sistemul de asistență socială și prin resurse proprii își poate gestiona viața și își poate îndeplini singur nevoile individuale și familiale.

### **4. Concluzii**

În munca de asistent social, etapele de evaluare și intervenție socială sunt extrem de important de stăpânit și aplicat în funcție de cazurile avute pe rol. Orice asistent social care este implicat în programe de intervenție se confruntă cu probleme de diferite grade de dificultate. De modul în care abordează aceste probleme și respectiv de mijloacele și resursele pe care le implică în rezolvarea lor depinde gradul de eficiență a muncii sale, și nu în ultimul rând, eficacitatea intervenției. Practicianul folosește în demersurile muncii sale de rezolvare a problemelor sociale metode și instrumente de lucru specifice, fapt ce necesită, pe lângă o fundamentare teoretică și abilități practice, o bună cunoaștere și capacitate de aplicare în practică a metodelor intervenției sociale. „Metodele principale de intervenție se definesc, de regulă, în raport cu natura clientului, adesea în raport cu nevoile acestuia sau cu scopul urmărit: metoda individuală de ajutor, analiza de caz etc.; metoda de intervenție în grup (specifică grupurilor mici); metoda de „intervenție comunitară”; metoda globală de analiză” (Bulgaru, M, 2002, p.43).

În cazul expus în prezentul articol am dorit să evidențiez etapele necesar de parcurs în procesul intervenției și rolul evidențiat ca urmare a parcurgerii acestor etape, adică schimbarea. În munca de asistență socială important este să se identifice anumite modificări sau evoluții, adică acele schimbări care reprezintă diminuarea sau eliminarea factorilor care s-au aflat la originea problemei vizate în intervenția asistentului social. De asemenea, monitorizarea cazului este o etapă care întărește și confirmă rezultatul schimbării pe o perioadă mai lungă de timp.

## Bibliografie

- Alexiu, Mircea, Teodor (2008), *Teorii și practici ale intervenției în asistență socială*, Editura Mirton, Timișoara
- Bulgaru, Maria (coord.) (2002), *Metode și tehnici în asistență socială*, Centrul Editorial al USM, Chișinău
- Irimescu, Gabriela (2002), *Tehnici specifice în asistență socială*, Editura Universității „Alexandru Ioan Cuza”, Iași
- Miftode Vasile (coord.) (1996), *Dimensiuni ale asistenței sociale*, Editura Eidos, Botoșani
- Neamțu, George (coord.) (2015), *Enciclopedia asistenței sociale*, Editura Polirom, Iași
- Neamțu, George (coord.) (2003), *Tratat de asistență socială*, Editura Polirom, Iași
- Neamțu, George (coord.) (2016), *Enciclopedia asistenței sociale*, Editura Polirim, Iași
- Neamțu, Nicoleta (2015), *Managementul serviciilor de asistență socială*, Editia a III-a, revizuită și adăugită, Editura Accent, Cluj-Napoca
- Rășcanu, Ruxandra (2001), *Metode și tehnici de asistență socială*, Editura Fundației Humanitas, București
- Roth, Maria, Rebeleanu, Adina (2007), *Asistența socială. Cadru conceptual și aplicații practice*, Ed. Presa Universitară Clujeană, Cluj-Napoca
- Sandu, Antonio (2013), *Asistență socială aplicată. Tehnici de cercetare și modele de intervenție*, Editura Lumen, Iași
- World Vision România (2005), *Manual de bune practici în asistență socială comunitară*, filiala Iași



# Dinamica procesului de intervenție în sistemul de probațiune. Profilul consilierului de probațiune

*Diana NASTASĂ\**

## Abstract

This paper performs a radiography of the dynamics of psychosocial intervention in the probation system, in accordance with the legislative dynamics, specifically with reference to the New Penal Code. The intervention process is presented transversely, following the three main activities of probation services: evaluation, supervision and assistance and counseling. The perceptual lens of research becomes complex by focusing on probation specialists in an attempt to create a profile, from the perspective of both intrinsic and institutional motivation.

The field survey results mostly represent qualitative research carried out by students pursuing a Masters Degree in 'Probation' at the Faculty of Philosophy and Political Social Sciences, Al. I. Cuza University, Iasi, where the research field is represented by the probation institution.

**Keywords:** *probation, pre-sentence assessment, supervision, counseling, assistance, probation counselor.*

## 1. Introducere

Instituția probațiunii este o instituție nouă în sistemul penal (la nivel experimental din anul 1999). În accepțiunea Noului Cod Penal, probațiunea devine o instanță de executare a pedepselor neprivative de libertate, nu o alternativă la detenție, ceea ce îi legitimează poziția și utilitatea în sfera juridică. Reintegrarea socială a infractorilor și creșterea gradului de securitate comunitară devin două deziderate ale sistemului de probațiune, atinse prin activități și proceduri specifice.

Principalele activități ale serviciilor de probațiune, potrivit Regulamentului de aplicare a Legii 252/2013 privind organizarea și funcționarea sistemului de probațiune, fac referire la: evaluare, prin întocmirea la cererea organului de urmărire penală sau a instanțelor de judecată a referatelor de evaluare, supraveghere, prin punerea în aplicare a sentințelor ce privesc pedepse neprivative de libertate și supravegherea exhaustivă a condamnaților în libertate, precum și activitatea de asistență și con-

---

\* Cadru didactic asociat, dr., Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași; Consilier de probațiune, Serviciul de Probațiune de pe lângă Tribunalul Iași

siliere, prin acordarea, respectiv implementarea programelor de consiliere individuală și de grup persoanelor condamnate, care își ispășesc pedepse neprivative de libertate. Activitățile sericiilor de probațiune au fost supradimensionate ca urmare a înrăirii în vigoare a Noului Cod Penal, prin creșterea alarmantă a numărului de cazuri, cât și prin diversificarea tipului infracțiunilor și a tipologiei persoanei condamnate, pe de altă parte. Aceste aspecte, alături de numărul insuficient de angajați raportat la numărul total de beneficiari, precum și condițiile de muncă necorespunzătoare (lipsa pazei, sedii improprii, lipsa resurselor de lucru) conduc inevitabil sistemul spre instaurarea unei anomii instituționale și a unui colaps instituțional.

Evaluarea, supravegherea infractorului în comunitate, precum și acordarea asistenței și consilierii, se face prin colaborarea serviciilor de probațiune cu organismele specializate din cadrul sistemului de justiție, precum și a diverselor instituții și organizații din cadrul comunității locale. Dezvoltarea parteneriatului comunitar a condus, indirect dar sigur, în timp, la schimbarea și flexibilizarea mentalității comunității vizavi de instituția probațiunii.

## **2. Instrumentele intervenției în probațiune**

### **a) Evaluarea pre-sentențială**

Eficiența noului sistem instituit legal se descifrează prin modalitatea punerii în practică a sancțiunii sau a activităților principale prevăzute în actul normativ precizat (Durnescu, I., apud. Poledna, 2001).

Pe baza noii legislații, organele de urmărire penală au putut solicita serviciilor de probațiune o expertiză de specialitate în privința necesității arestului preventiv. În timpul perioadei experimentale, acest tip de raport a fost numit „evaluarea riscului” (Van Kalmthout, et.all., 2003, p. 268.), (din practica de atunci menționăm denumirea de raport de evaluare), pentru că era folosit pentru evaluarea riscului de recidivă în perioada pre-proces și în cea de proces. În prezent, referatul de evaluare psihosocială înaintat organelor de urmărire penală și instanței de judecată este un document de o mare complexitate, în care nu se evaluează doar riscul de recidivă, ci are ca scop general trasarea perspectivelor de reintegrare socială și individualizarea pedepsei. Aprecierea riscului de recidivă se realizează cu precădere pe perioada de supraveghere. Menționăm că nu există la nivel național un instrument de diagnoză a acestui risc, acesta se apreciază în funcție de factorii precipitatori ai comportamentului infracțional și de factorii inhibitori ai acestuia. În anul 2010, la nivel național s-a remarcat o scădere a solicitărilor de întocmire a referatelor de evaluare din partea organelor de urmărire penală, ca urmare a modificării legislației (abrogarea art. 482 din Cod penal, care prevedea obligativitatea întocmirii referatului de evaluare pentru

toți minorii), dar o creștere cu 8,49% a cererilor evaluărilor psihosociale din partea instanței de judecată (Statistici: Direcția de Probațiune din cadrul Ministerului Justiției, 2010).

### **b) Supravegherea**

Supravegherea în comunitate reprezintă componenta principală – ca pondere și importanță – a activității de reintegrare socială și supraveghere.

Conform legislației care reglementează activitatea de reintegrare socială și supraveghere (*Ordonanța nr. 92/2000, Hotărârea Guvernului 1293/2000*), supravegherea se referă la controlul pe care consilierul de probațiune îl exercită asupra conduitei beneficiarului<sup>1</sup>, în vederea monitorizării modului în care acesta respectă măsurile și/sau obligațiile impuse de către instanța de judecată prin hotărârea judecătorească de sancționare. Măsurile și/sau obligațiile stabilite de instanță persoanei infractorului sunt prevăzute la *articolul 86, ind. 3 alin. 1, alin. 3, Cod Penal*. Măsurile și obligațiile de supraveghere au un caracter preventiv și au ca scop înfrânarea condamnatului în a comite o altă faptă pe perioada termenului de supraveghere (Pop, O., 2002).

Perioada supravegherii este asimilată în sens juridic unui termen de încercare. În condițiile respectării obligațiilor impuse de instanța de judecată, a lipsei comportamentului infracțional, la finalul perioadei de supraveghere, condamnatul este „reabilitat de drept” (Merle, R., Vitu, A., 1984). În caz contrar, se procedează la înștiințarea de către consilierul de probațiune responsabil de caz a instanței de judecată în vederea revocării sentinței de suspendare sub supraveghere, pentru executarea în întregime a pedepsei cu închisoarea. Precizăm că nu se mai regăsește în practica instanțelor prelungirea termenului de judecată, în caz de încălcare a măsurilor și obligațiilor impuse de instanță persoanei condamnate. Potrivit statisticii întocmite de Direcția Națională de Probațiune, cu referire la dinamica activităților serviciilor de probațiune din țară, se înregistrează mai mult decât o dublare a indicatorului de creștere procentuală, raportat la numărul de supravegheri înregistrate (14,9 față de 5,99): este foarte probabil ca, în primul semestru al anului 2011, numărul cazurilor de supraveghere a depășit 10.000.

Ulterior, a fost adoptată *Legea 129/2002* care aduce unele modificări O.G. 92/2000. Astfel, activitatea centrelor experimentale a fost preluată în anul 2001 de către noile servicii înființate. Ca o consecință a acestui fapt, centrele experimentale și-au încetat activitatea.

---

<sup>1</sup> Numim „beneficiar” persoana condamnată la o sentință definitivă cu suspendarea sub supraveghere a pedepsei închisorii, aflată în supravegherea Serviciului de Probațiune.

Practica supravegherii capătă valențe distincte în cadrul mai multor profesii, spre exemplu, în cadrul profesiei de consilier de probațiune procesul este mult mai amplu, cu un puternic caracter de intervenție reintegrativă, comparativ cu supravegherea realizată de către agentul de poliție, în cadrul perioadei controlului judiciar din etapa pre-sentențială.

Munca în folosul comunității, parte principal în procesul de supraveghere, este, totodată, o condiție obligatorie în legislația actuală și regăsită în cadrul sentințelor cu suspendare sub supraveghere și privită ca element central al justiției restaurative în filosofia probațiunii. Orele de muncă în folosul comunității variaza în funcție de sentința penală, în sens restrâns, dar și în funcție de instituția suspendării sub supraveghere versus amânarea executării pedepsei, în sens larg. Astfel, dacă la suspendarea sub supraveghere limita variază între 60 și 120 zile (*art. 93, alin. 3, N.C.P.*), la amânarea executării pedepsei sunt prevăzute între 30 și 60 zile (*art 85, lit.2, alin. B, N.C.P.*). Precizăm pe această cale că o zi de muncă neremunerată echivalează, în înțelesul legii cu 2 ore. Prin efectuarea de către condamnat a orelor de muncă în folosul comunității se are în vedere pe o parte plasarea individului în comunitatea de care aparține în scopul reparării prejudiciului adus, pe de o parte, dar și de exemplaritate a pedepsei pentru persoana condamnatului, pe de altă parte. Nu în ultimul rând, pentru punerea în aplicare a muncii în folosul comunității, sunt implicate și instituțiile publice unde să se desfășoare acea activitate, percepute ca reprezentanți locali ai comunității.

### **c) Asistența și consilierea**

În perioada anterioară intrării în vigoare a Noului Cod Penal, asistența și consilierea se acorda la solicitarea persoanei condamnate, prin cererea scrisă a acestuia. În prezent, această activitate se desfășoară mai degrabă în baza obligației stipulate în sentința penală de condamnare de a urma un program de reintegrare socială. Persoanele condamnate sunt incluse în programele de consiliere în baza nevoilor criminogene diagnosticate la începutul sau pe parcursul perioadei de supraveghere. Programele de consiliere sunt standardizate de către Direcția Națională de Probațiune și pot fi fie individuale, fie de grup.

O nouă etapă în evoluția probațiunii a fost introducerea în competențele sale a activității de consiliere psihologică și a altor forme de asistență a victimelor unor infracțiuni, prin Legea 211 din 2004 privind unele măsuri pentru asigurarea protecției victimelor infracțiunilor. Potrivit prezentei legi, asistența și consilierea victimelor infracțiunilor se acordă doar la cererea acestora, pe o perioadă de maximum 6 luni. La nivel formal această lege a dus și la modificarea denumirii serviciilor, a căror titulatură a devenit Servicii de protecție a victimelor și reintegrare socială a

infractorilor. Deci iată că, prin acest act legislativ se introduce o categorie nouă a beneficiarilor de asistență și consilieri.

### 3. Consilierul de probațiune – Portret Moral

În afară de *Legea nr. 123 din 4 mai 2006 privind statutul personalului de probațiune*, nu regăsim în literatura de specialitate elemente care să ghideze sau să contureze profilul acestei profesii. În interviurile realizate de către studenții masteranzi la Masteratul de Probațiune ni se relevă un adevărat „portret moral” din perspectiva consilierilor înșiși.

Potrivit *art. 20 din Legea nr. 123/2006*, pentru a putea accede la postul de consilier de probațiune, pentru a fi numită în funcția de consilier de probațiune persoana trebuie să îndeplinească, cumulativ, următoarele condiții: a) să aibă capacitate deplină de exercițiu; b) să nu aibă antecedente penale, să nu aibă cazier fiscal; c) să cunoască limba română, scris și vorbit; d) să fie aptă din punct de vedere medical și psihologic pentru exercitarea funcției, fapt dovedit pe baza testării medicale și psihologice de specialitate organizate în acest scop; e) să se bucure de o bună reputație; f) să fie licențiată în asistență socială, psihologie, sociologie, pedagogie sau drept; g) să promoveze concursul organizat pentru ocuparea funcției pentru care candidează.

Pentru practicarea acestei profesii, consilierul de probațiune face apel la în primul rând la „flexibilitate (în sensul de adaptare la nevoile individuale ale beneficiarilor), profesionalism și consecvență în acțiunile pe care le întreprinde. Empatia, dinamismul, încrederea, optimismul, pe care consilierul le transmite în relația cu persoanele care au comis infracțiuni, au un rol foarte important în antrenarea acestora în procesul de schimbare pozitivă”<sup>2</sup>.

*„În primul rând trebuie să vrea să facă munca asta. După care putem vorbi după părerea mea despre abilități. Abilitățile necesare să faci munca sunt acele abilități de empatie, de înțelegere, abilități de comunicare, de a pune întrebări, de a stabili o relație cu persoana din față de a pune niște condiții clare care trebuie respectate. O imagine... nu știu ce imagine. O combinație între o imagine sobră și una amicală să vadă în tine un partener. Un om care te poate ajuta și în care să aibă încredere.”*

*„O persoană în care să se poată baza dar care în același timp nu face nimic pentru el ca lucrurile să se întâmple.”*

(interviu cu consilier de probațiune S.P. Iași, realizat de către Leonte Diana Lona 2010)

Din perspectiva practică a acestei profesii, adaptabilitatea este imperios necesară în munca zilnică, mai ales odată cu intrarea în vigoare a *Noului Cod Penal* și implicit

<sup>2</sup> Ancheta de teren realizată de către studenta masterandă Ungurean Andreia Livia, studente în cadrul Masteratului de Probațiune, Facultatea de Filosofie și Științe Social-Politice, Univ. Al.I.Cuza, Iasi.

cu diversificarea profilului beneficiarilor (de la condamnați neșcolarizați și marcați de sărăcie până la cei cu studii superioare și în înalte funcții de conducere).

În corpusul lucrărilor studenților masteranzi se mai remarcă pe drept că profesionistul din probațiune este pus în fața unor situații diferite, în contextul în care cunoaște faptul că persoanele care au comis infracțiuni sunt ambivalente și că renunțarea la această conduită nu este un proces ușor. Astfel, în situațiile în care beneficiarii întâmpină dificultăți și revin la comportamentul problematic, „consilierul de probațiune trebuie să aibă încredere în capacitatea lor de a se redresa și să-i sprijine în reluarea demersurilor de mobilizare a resurselor personale și a celor externe: familie, comunitate”.

Tot în corpusul lucrărilor regăsim și modalitatea de adaptare în relația cu beneficiarii. Modul în care sunt tratați beneficiarii în cadrul instituției are un rol educativ, pentru că nu de puține ori consilierii de probațiune sunt printre primele persoane care se raportează la ei cu respect și le oferă un model. Practica a demonstrat faptul că modul în care ne comportăm față de ceilalți are un rol important atât în reacțiile acestora față de noi cât și în alte situații sociale. Respectul cu care sunt tratați modelează reacții similare, aspect care se constată în decursul timpului”<sup>3</sup>.

Astfel, împletind o bună informare și pregătire profesională cu valori precum respectul și atitudinea pozitivă față de oameni, încrederea în calitățile acestora, respectul și promovarea legii și a valorilor sociale, dinamism și flexibilitate, consilierii de probațiune transformă această a doua șansă oferită de lege prin sistemul de probațiune, într-o reală șansă de maturizare și dezvoltare personală a beneficiarilor.<sup>4</sup>

*„Consilierul de probațiune poate realiza cu succes această activitate dacă se comportă politicos, are o atitudine amabilă, binevoitoare. Trebuie să aibă abilitatea de a-și menține echilibrul emoțional și în situații de stres fără a prezenta manifestări extreme și neconcordante cu situația respectivă.”*

(interviu cu consilier de probațiune S.P. Iași, realizat de către Ungureanu Andreia Livia)

Walsh (2001; cf. Schwalbe & Maschi, 2009) sugerează că un consilier de probațiune ar trebui să relaționeze cu beneficiarii într-un mod deschis, entuziast, interesat de persoana lor; să fie ferm dar corect, să ofere consiliere, informare, recomandări, accentuând aspectele pozitive și să servească drept un model de maturitate, siguranță și corectitudine. Asemenea tehnici au ca obiectiv consolidarea relației, care poate influența tinerii în vederea unor rezultate pozitive. Cercetările complementare asupra consilierilor de probațiune susțin această poziție (Skeem, Emke-Francis & Loudon, 2006; Skeem, Encandela & Loudon, 2003; cf. Schwalbe & Maschi, 2009). Autorii citați au demonstrat faptul că relațiile interpersonale

<sup>3</sup> *Idem.*

<sup>4</sup> *Idem.*

apropiate dintre consilieri și beneficiari au ca rezultat complianța la reguli, motivația sporită pentru urmarea tratamentelor și o rată de recidivă mai scăzută<sup>5</sup>.

În perioada de debut, probațiunea era dedicată infractorilor cu grad scăzut de pericol social, însă în ultimii ani, consilierii de probațiune interacționează cu un număr din ce în ce mai mare de beneficiari de toate nivelele de risc, acest lucru contribuind la aglomerarea lor și la îngreunarea intervențiilor (Clear et al, 2009; cf. Teague, 2011).

Principala metodă de lucru cu beneficiarii sistemului de probațiune este relativ simplă la prima vedere, și anume interviul, folosit în două scopuri: de evaluare/diagnosticare a nevoilor criminogene și de consiliere (fie individual sau de grup).

*„Așa cum ți-am mai zis o metodă pe care noi o numim individuală, o rezeșintă interviul în urma căruia se întocmește referatul de evaluare. Mai lucrăm și în grupuri omogene în care oferim consiliere. Participanții grupului învață să ofere feed-back și se simt înțeleși.”*  
*„La capitolul calități sau abilități cum le numesc eu, aș enumera: o comunicare bună, o fină observare a evenimentelor, abilitatea de analiza și sinteza foarte bună, organizare, selecție, planificare, previziune.”*  
 (interviu realizat cu consilier de probațiune de către Dragoș-Loba Ionela, Ipate Alina)

Interviul din probațiune, ca principală metodă de lucru cu beneficiarii capătă valențe de profunzime. Metoda de lucru de referință, utilizată ca tehnică de consiliere este modelarea pro-socială, comportamentul consilierului însuși devenind un model de comportament. Modelarea pro-socială este definită în literatura de specialitate drept exprimarea unei atitudini explicit anti-infracționale care este întărită/subliniată prin propriul nostru comportament, în timp ce se încurajează exprimarea atitudinilor și a comportamentelor pozitive (de ex., acceptarea responsabilităților, înțelegerea altor puncte de vedere, valorizarea relațiilor, luarea în considerare a sentimentelor celorlalți, ținerea promisiunilor etc.) din partea clientului (*Ghidul consilierului de probațiune*, Chișinău, 2004, <http://www.irp.md/pdf/>).

*„Este vorba despre ceea ce se numește modelare pro-socială cu beneficiarii, faptul că modul în care este abordat beneficiarul este cel mai bun factor de a-i modela, deci noi suntem modelul pentru ei, de aceea este important modul în care ne comportăm.”*  
*„Dacă ne referim la consilier ca la un evaluator, acesta sigur nu are de evaluat o situație sau o persoană, pentru că el evaluează atât clientul învinuitul, cât și intervenția/supravegherea.”*  
*„Evaluăm persoana aflând informații despre ea, despre faptele sale, sentimente și gânduri, iar în ceea ce privește planul de supraveghere, prin prisma evoluției acestuia.”*  
 (interviu cu consilier de probațiune, realizat de către Zigman Oana)

<sup>5</sup> *Idem.*

*„Nu știu dacă este scurtă și concisă dar un consilier trebuie să elaboreze planuri de intervenție pentru reabilitarea comportamentală a infractorilor și reducerea riscului de recidivă a acestora.”*

(interviu cu consilier de probațiune, realizat de către Zigman Oana)

În corpul de lucrări realizat de către studenții masteranzi de la Masteratul de Probațiune regăsim o descriere minuțioasă a profilului profesiei de consilier de probațiune. Consilierul de probațiune este astfel perceput ca o persoană responsabilă, care trebuie să se adapteze nevoilor și solicitărilor fiecărui caz în parte, trebuie să dețină o serie de calități și abilități esențiale, trebuie să fie un fin observator și un bun evaluator. Este adusă de asemenea în atenție o altă trăsătură importantă a consilierilor, și anume capacitatea crescută de rezistență la efort și stres.

Atitudinea și comportamentul specific profesiei nu se învață, ci se dobândesc prin exercițiu, se adaptează situațiilor diferite cu beneficiari diferiți. Nu este standardizat și nici recomandat, trebuie doar adaptat încontinuu.

*„Nu l-am învățat. L-am adaptat. M-am adaptat rigorilor muncii pentru că da, sunt un momente în care discut cu beneficiarul la un mod mai amical. Dar fac lucrul acesta pentru a se relaxa atmosfera. Chiar și în condițiile când tonul capătă o tentă mai jovială relația dintre noi își păstrează același cadru formal. Fără îndoială că ne cunoaștem bine locurile. Dacă ar trebui să fie standardizat (comportamentul)... nu știu, nu cred... Poate ar trebui adaptat continuu. Nu spun că este un model standard cum trebuie să te porți pentru că ar însemna să adopți același comportament cu toți beneficiarii, ori adoptând același comportament cu toți beneficiarii în condițiile în care ei sunt persoane diferite se poate ca și cu unii să ai succes cu alții nu.”*

*„Într-adevăr anumite lucruri de bază trebuie să existe fără îndoială. Însă celelalte trebuie corelate în funcție de persoană.”*

(interviu cu consilier de probațiune, realizat de Leonte Diana Lona, 2010)

Printre elementele de bază ale acestei profesii, este adus în vedere și respectul față de lege, dar și de beneficiari deopotrivă, percepute ca valori personale necesare, la care se adaugă abilități de comunicare și de relaționare. Legat de comportamentul specific consilierului de probațiune, se aduce în atenție<sup>6</sup> mai degrabă, o „atitudine generală specifică în munca cu beneficiarii”: o atitudine orientată către beneficiar, respect față de acesta, corectitudine, adaptarea limbajului la nivelul de înțelegere a persoanei, tendința de a-l responsabiliza față de propriile fapte și conștientizarea efectelor acțiunilor proprii.

<sup>6</sup> Interviu realizat de Zigman Oana, în cercetarea senestrială din cadrul Masteratului de Probațiune și Mediere a Victimelor Infracțiunilor, 2010.



*„Este, în primul rând, vorba de valori personale, respect pentru lege, lipsa de judecarea persoanei din față, acceptarea..., îmbinarea laturei autoritare cu latura suportivă, a laturei de supraveghere cu latura de suport, abilități personale de comunicare și relaționare.”*

(interviu cu consilier de probațiune SP. Iași., realizat de Zigman Alexandra)

*„Cred că este vorba, mai degrabă, de o atitudine generală specifică: respect, corectitudine, adaptare a limbajului la nivelul de înțelegere al beneficiarului, claritatea în exprimare, tendința de a-l responsabiliza asupra propriilor acțiuni și de a-l face să-și asume responsabilitatea propriilor acte.”*

(interviu cu consilier de probațiune SP. Iași., realizat de Zigman Oana)

Relația consilier–client este definită cu accent pe sarcina consilierului, bazată pe non-discriminarea în cunoașterea legii, corelată cu susținerea în vederea schimbării comportamentale din partea persoanelor condamnate.

*„Păi, tot... Pe de o parte este respectul, acesta de a-i explica, de a-i clarifica, de a-i oferi suficiente informații ca el să înțeleagă exact care este rolul lui în cadrul serviciului, iar apoi încurajarea și sublinierea aspectelor pozitive, stimularea dorinței de schimbare prosocială, înțelegere față de nivelul, de ritmul în care el realizează schimbarea, pentru că sunt beneficiari care se schimbă mai ușor și beneficiari care se schimbă mai greu, cu un ritm de schimbare mai lent. În situația asta, de înțelegere, lipsa judecăților de valoare, oferirea de suport și, din nou, ceea ce e difinitiv pentru activitate în relația cu beneficiarul, îmbinarea laturei autoritare cu latura de suport.”*

(interviu extras din corpusul de interviuri)

Îmbinarea legalului din partea consilierului cu situarea la limita legalității din partea beneficiarilor determină specificul relației profesionale, caracterizată de îmbinarea controlului cu asistarea, mai precis a autorității cu înțelegerea părții umane.

*„Depinde în ce mod se face neacceptarea. Dacă are o atitudine necorespunzătoare i se atrage atenția asupra atitudinii, se informează, în principal. Eu personal, plec de la premisa că el nu a înțeles suficient de bine. Asta înseamnă că îi lipsesc informații, deci îi ofer aceste informații, îi explic, îi arăt sentința penală... ca să înțeleagă de unde s-a pornit și unde s-a ajuns.”*

*„Însă sunt numeroase cazuri în care sfidează în continuare autoritatea și atunci trebuie îmbinat fermitatea cu flexibilitatea pentru că, de fiecare dată, este o problemă în spate. Dacă merge strict pe autoritate este posibil să avem o reacție de respingere totală. Atunci pînă autoritate îi delimităm un cadru dar, apoi, în interior cadrului stabilit, manifestăm înțelegere. Eu mă exprim la modul „Înțeleg că nu vă este ușor să respectați, înțeleg că ați avut alte așteptări” adică este o anumită înțelegere, dar îi explic că dincolo de această înțelegere, el tot aceleași reguli trebuie să le respecte, pentru că, dacă nu le respectă sunt consecințe pe care nu le determin eu ci legea.”*

*„Mai sunt unii care zic: „am venit la semnat”. Am venit la semnat și-a pierdut din sens. Chiar dacă zice «Am venit la semnat» el știe ca nu a venit doar la semnat, ci se stă la o discuție cu el, se interesează cineva de soarta lui, progresele și insuccesele pe care le are.”*

(frânturi de interviuri extrase din corpusul de interviuri realizate de către studenții masteranzi în cadrul achetei de teren)

De asemenea, este adusă în atenție nevoia de adaptare a limbajului la nivelul beneficiarului, de adaptarea a metodelor la ritmul acestuia, nevoia de a explica situația astfel încât să asigure deplina înțelegere a rolului pedepsei primite și asupra responsabilității beneficiarului. Consilierii de probațiune intervievați subliniază faptul că totul pornește de la o bună înțelegere a situației evitând, în acest mod, respingerea autorității serviciului și neîndeplinirea condițiilor sentinței și asigurând o bună relație între consilierul responsabil de caz și de persoana aflată sub supraveghere<sup>7</sup>. De aici reiese atitudinea specifică a consilierului, corelată cu respectarea codului deontologic.

*„Sunt situații în care sfidează în continuare autoritatea și atunci trebuie îmbinată fermitatea cu flexibilitatea, pentru că, de fiecare dată, este o problemă în spate și dacă mergem strict pe autoritate este posibil să avem o reacție de respingere totală. Atunci prin autoritate îi delimităm un cadru dar apoi, în interiorul cadrului stabilit, manifestăm înțelegere.”* (interviu cu consilier de probațiune din cadrul S.P. Iași, realizat de către Zigman Oana și Leonte Diana)

Atitudinea specifică profesiei, cât și modalitatea de lucru variază în funcție de mai mulți indicatori, fiind luată în considerare atât experiența personală și profesională, cât și specializarea de licență, dar și stilul personal al consilierului.

*„Da... da... este foarte importantă... este foarte importantă nu numai experiența pe care o ai tu de viață în ceea ce privește relaționarea cu alte persoane. Este importantă și experiența profesională. Contează foarte mult mm... background-ul profesional pe care îl ai... cei care au terminat psihologie au o modalitate de abordare, noi care am terminat asistență socială avem altă modalitate de abordare...cei care au terminat dreptul au o cu totul altă modalitate de abordare. Contează foarte mult cum am fost fiecare învățați. Liniile mari le avem cu toții..asta..toți știm ce trebuie să oferim... modalitatea în care trebuie să oferim informația... și cum să ne dăm seama dacă într-adevăr informația a ajuns la beneficiar. Însă, micile... știu eu... finețuri... de a verifica sau nu lucrurile astea sau de a transmite informații contează foarte mult și... ține de persoana fiecăruia.”* (interviu cu consilier de probațiune, realizat de către masterandele Leonte Diana și Zigman Oana)

<sup>7</sup> Din cercetarea realizată de către masterandele Leonte Diana și Zigman Oana.

Capacitatea de flexibilitate crescută absolut necesară profesiei nu derivă în special din diversitatea muncii, cât mai ales din volumul ridicat de muncă, mai ales ulterior adoptării Noului Cod Penal. Astfel, adaptarea la diversitatea activităților devine supraîncărcare și suprasolicitare profesională.

*„Eu consider că probațiunea doar asta trebuie să se facă: supraveghere... combinația asta... struțo-cămila asta... și cu referatele de evaluare consider că ar trebui făcut... activitatea de evaluare... poate tot de noi, dar ar trebui... doar unii să dacă evaluare... și doar unii să facă supraveghere... pentru că-i... mm... îi... uneori deranjant ... volumul de muncă pe care îl avem de făcut... deci mai ales când ai 3–4 la primă întrevvedere și ai și 3–4 referate de făcut...atuncia deja nu mai dormi și stai și te gândești... sunt o grămadă de hârțoage pe care trebuie să le faci... o grămadă de pași pe care trebuie să-i urmezi. Deci volumul este foarte mare... și concentrația, nu concentrația... concentrarea pe care o ai este enormă... pentru că trebuie să faci... asta e... dacă unii ar face doar evaluare și ar fi axați doar pe evaluare și unii ar face doar supraveghere, și calitatea muncii ar fi alta. Pentru că făcând același lucru, repetiția e mama învățurii... făcând același lucru îți formezi și tu... și un stil și... mm... o chestie... știi exact ce ai scris, ce anume trebuie să faci... modalitatea în care te raportezi și tot timpul, exersând, exersând, exersând... ajungi să faci lucrul foarte bine. Nu, eu nu cred în faptul că te blazezi sau... ok... bine... e adevărat că la un moment dat ajungi, dar... mm... diferențele astea de mm... fapte... astea duc la știu eu... ieșirea din monotonie, uite azi faci pentru un furt, mâine faci pentru un viol, poimâine faci pentru un omor... și... atunci... compensezi.” (interviu cu consilier de probațiune din cadrul S.P. Iași, realizat de către Leonte Diana și Zigman Oana)*

Sunt relevate mai departe calități surprinzătoare pentru profesia de consilier de probațiune, și anume umilința, intuiția și abilitatea de empatie, care coroborate definesc o relație profesioanală de încredere și cu caracter unic.

*„Am să-ți spun o calitate surprinzătoare – umilința, și o să-ți explic mai târziu; doi – intuiția; trei – empatia; acesta este un cuvânt des folosit acum dar eu mă refer la empatie la alt nivel, adică la capacitatea de a citi omul, nu numai de a te pune în locul lui. Este ușor să te pui în locul unei alte persoane în momentul în care îl cunoști, îi știi foarte bine experiențele, este mai greu să reușești să-l citești atunci când el nu se dezvăluie, intuitiv cum ar veni. Acestea sunt abilități, nemaivorbind de abilitățile de comunicare, flexibilitatea, să fii flexibil, să fii capabil să pătrunzi în universul individului indiferent de categorie socială sau nivel de educație... Dar întorcându-mă la umilință, dacă ai sentimentul că le știi pe toate, dacă judeci sau te crezi superior cuiva atunci foarte multe aspecte îți pot scăpa, de aceea o consider o trăsătură foarte importantă, pe lângă toate celelalte.” (interviu cu consilier de probațiune S.P. Iași, realizat de către Leonte Diana și Zigman Oana)*

O altă abilitate care completează profilul profesiei de consilier de probațiune este autocunoașterea, ceea ce poate asigura complexitatea intervenției de specialitate.

*„Să se cunoască foarte bine pe el însuși. Nu ne putem aștepta ca din start să se cunoască atunci când intră în probațiune pentru că este totuși o vârstă la mijloc dar dacă pe parcurs nu faci acest demers de auto-cunoaștere și auto-explorare nu poți ajunge departe... N-ai cum să-i cunoști pe alții dacă nu te cunoști pe tine însuși.”* (interviu cu consilier de probațiune Serviciul de Probațiune Iași, realizat de către Ungureanu Andreia Livia)

#### **4. Motivația în munca consilierului de probațiune, un altfel de portret**

Legat de conturarea profilului profesional de consilier de probațiune, întâlnim în corpusul de cercetări ale studenților masteranzi de la probațiune o altă întrebare a cercetării, considerată drept „crucială” și anume : „Ce motivează o persoană să aleagă această meserie și ce îl motivează pe consilierul de probațiune în desfășurarea activităților sale zilnice?”

În încercarea de a răspunde la această provocare, este analizat Serviciul de Probațiune Iași încercându-se să se depășească simpla prezentare generală a acestei instituții, ci, mergând mai departe, să se cunoască aspectele mai puțin vizibile ale acestei meserii, elementele care se ascund în spatele titulaturii generice de „consilier de probațiune”. Propunerea concretă a studenților este de a descoperi omul din spatele consilierului de probațiune, deci și elementele subtile care fac din consilierul de probațiune un „angajat dedicat muncii lui”. Prin adăugarea acestui aspect situat la limita formalului, se completează tabloul profilului profesional al consilierului de probațiune creionat în subcapitolul anterior.

„Consilierul de probațiune este instrumentul prin care aceste deziderate pot fi realizate, specificul muncii sale fiind, după cum bine putem observa din această definiție, una cu totul aparte. Consilierul de probațiune a intrat în conștiința publică în ultimii zece încercând să își contureze o identitate profesională proprie, lucru care nu este facil de realizat și care nu poate fi dus la bun sfârșit fără sacrificii. Stabilirea și dezvoltarea relației profesionale dintre consilierul de probațiune și persoana aflată în supraveghere este influențată în mod determinant de o dualitate intențională. Adică atât intenția de control, cât și cea de suport/ajutor pentru depășirea comportamentului infracțional și a circumstanțelor psihosociale care l-au făcut posibil; tocmai această dublă intenționalitate face ca relația profesională în spațiul probațiunii să capete un specific distinctiv”<sup>8</sup>.

Motivația ca factor propulsativ al comportamentului instituțional este deosebit de importantă și în exercitarea profesiei de consilier de probațiune. Din perspectiva autorilor studenți, motivația economică nu reprezintă însă forma cea mai puternic stimulativă a comportamentului profesional.

<sup>8</sup> Ancheta de teren realizată de Ungureanu Andreea Livia.

În sistemul de probațiune, motivația psihosocială manifestată prin atașamentul față de colegi, față de activitate, de statutul social și motivația profesională exprimată prin plăcerea oferită de activitate, de conținutul și valorizarea ei, dețin valori mai mari decât motivația economică.

În cadrul acestei părți de cercetare, s-au urmărit trei dimensiuni ale motivației *motivația profesională, economică și psiho socială*.

Autoarea Ungurean Andreia Livia a mai accentuat că, deși probațiunea este o instituție de control social, ea nu folosește coerciția în scopul reeducării, ci ține foarte mult seama de decizia personală a persoanelor implicate. Este o instituție în care consilierul de probațiune acționează ca model pro-social, în care se întărește comportamentul pozitiv și se sprijină valorile și acțiunile non infracționale prin laudă.

Autoarea de mai sus subliniază următoarele „Consilierul de probațiune poate fi singura persoană din viața lui care l-a lăudat, care i-a văzut progresele oricât de minore ca fiind reale și importante, în timp ce ceilalți nu au făcut decât să-l umilească și să-l acuze”.

În cadrul interviurilor realizate, motivația se centrează în jurul plăcerii de a descoperi natura umană, perceput ca avantaj al profesiei. Consilierii de probațiune aduc în atenție „resorturile emoționale” ale persoanelor care comit infracțiuni descoperite în procesul lor de schimbare. Este vorba despre o motivație psihosocială, definită prin importanța relațiilor umane și plăcerea de a le întreține: „*Condiția pentru a deveni consilier de probațiune este, înainte de toate, să-ți placă ceea ce faci*” (consilier de probațiune S.P. Iași). Rezultatele obținute prin consiliere devin surse de satisfacție profesională: „*explorând, ajungi la niște dedesupturi emoționale la care alții nici măcar nu se gândesc*” (consilier de probațiune Serviciul de Probațiune Iași).

„*Deci e clar, natura umană. Ceea ce îmi place cel mai mult și ceea ce îmi facilitează, în fapt, profesia este faptul că am contact nemijlocit cu oamenii și tot ce înseamnă natură umană. Și în activitatea de evaluar și în cea de supraveghere și în cea de asistență și consiliere chiar simt că pot face o schimbare în viața lor. Din punctul astă de vedere eu consider asta avantajul profesiei iar ca dezavantaj ar trebui să numesc latura birocratică. N-aș putea spune că o urăsc dar nici n-o prețuiesc foarte mult*”.

„*Deci ei vin cu o etichetă de infractor înrăit sau o infracțiune foarte grea, etichetatoare în spate- incest, viol sau omor, și explorând ajungi la niște dedesupturi emoționale la care alții nici măcar nu se gândesc. Și când reușești să ajungi prin supraveghere, poate chiar și în evaluare, cu atât mai mult în consiliere, la niște resorturi emoționale ale individului și vezi că el deja pleacă alt om după ce a vorbit cu tine astea sunt lucrurile pe care mine mă motivează.*”

(interviu cu consilier de probațiune, Serviciul de Probațiune Iași, realizat de Ungurean Andreea Livia)

Devotamentul în munca de zi cu zi este un indicator al motivației în muncă: „Cred că am făcut cea mai bună alegere pentru mine”, „îmi place ceea ce fac în acest moment, în continuare, mă regăsesc în munca aceasta” (consilier de probațiune din cadrul Serviciului de Probațiune Iași). În urma interviurilor cu consilieri de probațiune reiese că această meserie se integrază în planurile de viitor ale acestora. Chiar dacă există și alte oportunități privind cariera, la acest moment consilierul de probațiune nu dorește să renunțe la postul actual.

Dimensiunea relațională se conturează ca având un impact major și motivator pentru consilierul de probațiune. Mediul de muncă a fost descris ca unul foarte relaxant, relațiile cu colegii stabilindu-se la un nivel atât profesional, cât și personal. Colegii sunt priviți ca o sursă de motivație dar și ca una de suport și securitate, în cadrul acestui grup, plăcerea de a munci, intersul și pasiunea față de toate laturile meseriei fiind extrem de valorizate.

*„Să fii consilier de probațiune înseamnă mult mai mult decât a câștiga un salariu sau de a fi prezent la birou. Înseamnă calitate și profesionalism”*  
(interviu realizat cu consilier de probațiune din cadrul Serviciului de Probațiune Neamț, de către masterandele Darandoi Roxana Elena și Toporăscu Carmen Andreea).

Desigur, este adusă în atenție și forma de satisfacție financiară, susținută mai cu seamă de creșterile salariale de-a lungul timpului, mai cu seamă în ultimii 2 ani. În ceea ce privește motivația economică, „consilierii de probațiune afirmă că, deși importanța banilor pentru viața personală este incontestabilă, totuși această meserie merită realizată chiar în condițiile unei diminuări a salariului”<sup>9</sup>.

*„Este o ipocrizie să spui că banii nu contează”, „salariile ajunseseră la un nivel acceptabil, nu egal cu ceea ce este în afară, dar acceptabil având în vedere situația de aici.”*  
*„În continuare, eu cred că merită să faci munca asta chiar în condițiile în care banii sunt mai puțini.”*  
*„Este ok, nici foarte, foarte, dar nici prea jos.”*  
*„Cred că este mai bine decât în alte domenii care fac un tip de muncă înrudit”*  
(interviu cu consilier de probațiune S.P. Iași, realizat de către Ungureanu Andreia Livia)

Reversul motivației în probațiune face referire la situațiile riscante pe care le prevede această muncă.

*„Îmi place ceea ce fac, în totalitate, dar există momente neplăcute rareori, acestea fiind inevitabile în orice meserie. În ceea ce mă privește, am avut ocazia să iau contact cu clienți în stare de ebrietate, cu clienți violenți, cu inculpați care nu doreau să colaboreze*

<sup>9</sup> Din cercetarea realizată de către Ungureanu Andreia Livia, în cadrul Masteratului de Probațiune.

*și doar tactul și experiența profesională m-au ajutat să ies din situațiile stânjenitoare generate de aceste neplăceri.”*

(interviu realizat cu consilier de probațiune din cadrul Serviciului de Probațiune Neamț, de către masterandele Darandoi Roxana Elena și Toporăscu Carmen Andreea)

În sistemul de probațiune, motivația psihosocială manifestată prin afecțiunea față de colegi, față de ocupație, față de statutul social și motivația profesională exprimată prin plăcerea oferită de activitate, de conținutul și valorizarea ei, dețin uneori valori mai mari decât motivația economică<sup>10</sup>. În optarea acestei meserii, aspectele prezentate arată că acestea țin direct de motivația economică și în final de cea profesională. De asemenea, munca de consilier de probațiune este prezentată de consilieri ca una extrem de atractivă, frumoasă, fascinantă care rezultă din libertatea de acțiune.

## Bibliografie

- Merle, R., Vitu, A., 1984, *Traité de droit criminel*, Cujas, Paris.
- Poledna, S., 2001, *Probațiunea în România. Politici, legislație, proceduri*, Presa Universitară Clujeană, Cluj-Napoca.
- Pop, O., 2002, *Modalități de executare a pedepsei cu închisoarea în stare de libertate*, Editura Mirton, Timișoara.
- Van Kalmthout, A.M., Roberts J., Vinding., S., 2003, *Probation and Probation Services in the EU accession countries*, Wolf Legal Publihers, Nijmegen, Netherland.
- Ancheta de teren* realizată de către studenta masterandă Ungurean Andreia Livia, studente în cadrul Masteratului de Probațiune, Facultatea de Filosofie și Științe Social-Politice, Univ. Al.I.Cuza, Iasi.
- Ancheta de teren* realizată de către Leonte Diana și Zigman Oana, studente în cadrul Masteratului de Probațiune, Facultatea de Filosofie și Științe Social-Politice, Univ. Al. I. Cuza, Iasi.
- Ancheta de teren* realizată de către Ungurean Andreea Livia, studente în cadrul Masteratului de Probațiune, Facultatea de Filosofie și Științe Social-Politice, Univ. Al. I. Cuza, Iasi.
- Ancheta de teren* realizată de către masterandele Darandoi Roxana Elena și Toporăscu Carmen Andreea, din cadrul Masteratului de Probațiune, Facultatea de Filosofie și Științe Social-Politice, Univ. Al. I. Cuza, Iasi.

[http://www.irp.md/Library/Publication/Ghid\\_cons.pdf](http://www.irp.md/Library/Publication/Ghid_cons.pdf), accesat la data de 28.01.2010.

<sup>10</sup> Lucare realizată de masterandele Darandoi Roxana și Toporăscu Carmen Andreea, studente la masteratul de Probațiune, Univ. Al. I. Cuza Iași.

# Consilierea școlară versus asistența socială – limitări, avantaje și strategii de gestionarea situațiilor de criză pentru beneficiarii romi

*Ecaterina Daniela RUSU\**

## Abstract

This article highlights the need to develop additional tools specific to psycho-pedagogical counseling and adaptation of existing ones (including approaches to using bilingualism in relation to clients) in the field of school counseling, thus facilitating the process of social inclusion and educational inclusion of the Roma and a guide of good practice to help specialists, either school counselors or social workers. For the development of such instruments, a applied part would also be indicated, presenting a sum of case studies and activities from the experience of education and social workers, studies that demonstrated that the role of the school counselor in a multiethnic school is extremely important and complementary to that of the social worker. They can intervene efficiently if they take into account the specificities of the advised group, in the present case, the Roma ethnic group and the process must be approached in a broad sense, meaning not to exclude parents and the family nor other support factors.

Such an instrument will need to be developed on the basis of a number of controversial topics in society and especially in the fields of education and social assistance: 1. What cultural and environmental factors are imperative for social workers and school counselors to identify, understand and provide services for Roma students?; 2. What are the roles and cultural competences needed by these specialists to meet the unique needs of Roma students?; 3. How can the academic environment prepare their social assistance and education specialists to address the specific needs of Roma students? Certainly such instruments that will be piloted will also be useful in areas other than education and social assistance. The results of piloting research can generate recommendations for improving public policies in education and social work.

**Keywords:** *psycho-pedagogical counseling, education, social assistance, social and educational inclusion, Roma ethnic group*

## 1. Introducere

Asociația Americană a Consilierilor Școlari descrie consilierul școlar ca pe „un profesionist care acordă asistență elevilor, profesorilor, părinților și celorlalte persoane

---

\* Drd., Școala Doctorală de Sociologie, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași



din administrația școlii. Cele trei procese de acordare de ajutor folosite de consilierul școlar sunt: consiliere, consultanță și coordonare.”

Procesul consilierii presupune stabilirea unei relații de încredere și de confidențialitate, legătură creată între consilier și client în cadrul activității de grup sau în cea individuală. Consilierul școlar este persoana care încearcă să-i sprijine pe elevi să-și înțeleagă sentimentele, gândurile și comportamentul, ajutându-i, în final, să-și dezvolte deprinderile de a lua decizii pentru propria lor dezvoltare.

Hannaford (1991) sugera că în cadrul consilierii școlare sunt acoperite trei arii: academică, cariera și prevenție/dezvoltare. Aria academică urmărește motivarea elevilor pentru școală și formarea la aceștia a unei atitudini pozitive față de activitățile școlare. Implică, de asemenea, orientarea școlară a elevilor, evaluarea acestora și apoi orientarea lor în vederea unei viitoare școlarizări, cea mai optimă pentru fiecare copil. Aria privind cariera vizează îndeosebi elevii de gimnaziu și apoi liceu, urmărește conștientizarea acestora asupra importanței unui loc de muncă, le formează deprinderi de domeniu interdisciplinar, asistența socială, dincolo de latura sa științifică, are în centrul său compasiunea și devotamentul față de ceilalți. Acolo unde sistemul a dat greș, iar oamenii au de suferit (copii, adulți sau persoane în vârstă) și nu au cum să se redreseze, intervin asistenții sociali pentru a oferi ajutor și consiliere.

## **2. Asistență socială versus consiliere școlară**

Asistența socială se ocupă în principal cu recuperarea și (re) integrarea psiho-socială și profesională a persoanelor cu probleme speciale (deficiențe psihice sau fizice, delincvență, probleme sociale diverse). Asistentul social este un personaj cheie în domeniul protecției sociale. Acesta desfășoară o activitate complexă și variată: oferă ajutor celor care doresc să-și rezolve problemele legate de situația lor socială sau de viața personală; analizează influența factorilor sociali asupra stării de sănătate mentală și a comportamentului uman; participă la elaborarea metodelor și tehnicilor de lucru; propune măsuri de ajutorare sau recuperare; colaborează cu instituțiile sau organizațiile nonguvernamentale care au obiective comune; este direct interesat de respectarea drepturilor și obligațiile asistaților, motiv pentru care le acordă consultanță ori de câte ori acest lucru se impune.

Valorile și principiile fundamentale care stau la baza misiunii profesiei de asistent social sunt următoarele: oferirea serviciilor cu competență și în beneficiul clienților, confidențialitatea, demnitatea și unicitatea persoanei, autodeterminarea, importanța relațiilor interumane, justiția socială. Prin urmare, etica profesională stă la baza activității de asistență socială. Societatea, în general, își asigură continuitatea prin intermediul educației tinerei generații. În școală, particularitățile elevilor (extra) școlare pot fi

transformate în avantaje sau dezavantaje: felul de a fi, de a se comporta, de a vorbi, familiaritatea cu aluziile utilizate de profesori în clasă pot influența pozitiv sau negativ un copil.

Problemele familiale, sociale și economice cu care se confruntă populația din societatea contemporană sunt multiple, destul de grave și deloc de ignorat. Acestea generează adeseori violență domestică, abuzuri în familie, conflicte, incidente care au repercusiuni asupra dezvoltării și formării psihice, fizice și sociale ale copilului. De fiecare dată când vorbim despre proprii copii, tindem ca adulți, să fim mai subiectivi, mai toleranți, însă când este vorba despre copiii altora, facem generalizări sau chiar avem prejudecăți. Din acest motiv, părinții care au copii cu probleme acceptă mai greu acest fapt sau pur și simplu nu pot sau nu doresc să o facă.

Încercăm să construim un viitor mai bun pentru copiii noștri, să investim în ei, cu speranța că ei vor ajunge mai buni ca noi, că ne vor depăși și vor fi cunoscuți și laudați de către ceilalți dacă le oferim timp, educație și multe altele. Sigur că, în acest demers, școala are o importanță deosebită în educația și formarea socială a copilului, aceasta fiind prima instituție care poate fi sesizată sau care la rândul său poate sesiza forurile superioare cu privire la cazurile de asistență socială. Intervenția este necesară în cazul copiilor cu probleme sociale și/sau familiale, copiilor abuzați, copiilor care sunt victime ale violenței domestice, copiilor în risc de abandon școlar etc. Din diverse motive, din păcate, cadrele didactice nu pot interveni în astfel de cazuri, fie pentru că nu știu să răspundă acestor provocări nefiind instruite în acest sens, fie că evită să se amestece din cauza părinților care nu doresc sau nu vor să inițieze demersurile necesare rezolvării problemelor sau pur și simplu nu conștientizează efectele negative pe care îl pot avea situațiile respective asupra copiilor lor.

Intervenția asistentului social în aceste cazuri se impune și are un rol important în soluționarea acestora, mai ales dacă se regăsește în organigrama unității școlare. Foarte puține școli, din păcate, se bucură de acest privilegiu, de a avea un asistent social angajat care să intervină la timp, atunci când este nevoie. De regulă, îl regăsim în învățământul special. Rezolvarea problemelor, în învățământul de masă, rămâne în grija consilierului școlar, văzut ca un super erou, care poate soluționa orice problemă, într-un timp foarte scurt. Psihopedagogul, însă nu poate suplini munca asistentului social, deoarece acesta se ocupă de partea de consiliere a copilului și a părintelui, doar dacă acesta din urmă solicită consiliere psihopedagogică. Diferența dintre cei doi specialiști, constă în faptul că asistentul social poate interveni dacă există o simplă sesizare din partea cuiva (profesor, vecini, colegi etc) cu privire la o anumită situație, iar consilierul școlar își poate construi intervenția, în cazul copiilor minori, doar în momentul în care primește acceptul părintelui, tutorelui sau reprezentantului legal al copilului. Așadar, putem spune că există anumite limitări în cazul fiecăruia dintre cei doi specialiști. Ideal ar fi să avem în fiecare școală un

asistent social și un consilier școlar care să-și desfășoare activitatea în echipă și să construiască strategii comune care să vină în întâmpinarea problemelor beneficiarilor și implicit în diminuarea, ameliorarea sau rezolvarea situațiilor de criză.

Familia ca formă socială este cea care contribuie la satisfacerea trebuințelor copilului încă din primii ani de viață. Aceasta transmite modele de comunicare, de comportament, de asumare a responsabilităților și de conduită morală, într-un cuvânt, oferă ceea ce numim popular „cei 7 ani de acasă”. Putem spune că în primii ani de viață, copilul este dependent de părinți, de aceea este important ca aceștia să fie interesați, nu doar de latura fizică a îngrijirii acestuia, ci și de educația psiho-socială.

„Dezvoltarea personalității copilului se produce sub influența unor factori interni și externi, ea nefiind nici exclusiv predeterminată genetic, nici categoric impusă din afară. Principalii factori ai dezvoltării psihice sunt ereditatea, mediul și educația. Dezvoltarea psihică se sprijină pe terenul eredității, își extrage conținutul din datele furnizate de mediul socio-cultural și este dirijată de educație. Cei trei factori sunt considerați fundamentali pentru că lipsa oricăruia dintre ei compromise dezvoltarea psihică.” (<http://www.academia.edu>)

În România, rata abandonului școlar a crescut cu o treime în ultimii 12 ani și afectează, în special, patru categorii de copii: cei de etnie romă, cei care au crescut în familii sărace, cei din mediul rural, cei cu dizabilități. Literatura de specialitate prezintă doua perspective în ceea ce privește abandonul școlar:

- „1. Concepția școlii dominante care plasează întreaga responsabilitate a abandonului, elevilor
2. Cea de a doua concepție îi vede pe cei care abandonează școala ca pe niște excluși, care au experiențe traumatizante de eșec și frustrare trăite în mediul școlar.” (<http://cie.roedu.ro>)

Cauzele abandonului școlar sunt numeroase. Pe de o parte, vorbim despre inadap-tarea elevului la activitățile de învățare realizate în mediul școlar, dar și extrașcolar, iar pe de altă parte poate fi vorba despre inadap-tarea școlii la factorii interni (biologici, psihologici) și externi (socio-economici, socio-culturali). Potrivit studiului „Părăsirea timpurie a școlii – cauze și efecte” (<http://romaeducationfund.ro>) realizat de Fundația Roma Education Fund Romania, copiii de etnie romă au risc de șase ori mai mare decât ceilalți să abandoneze școala, iar percepția școlii ca un mediu neprietenos sau nefamiliar este cel mai puternic indicator care explică abandonul. Studiul efectuat în 100 de școli, pe un eșantion de aproximativ 1.600 de elevi din ciclul gimnazial arată că ponderea elevilor care au abandonat școala în perioada 2011–2013 a fost de 19,7%.

### **3. De ce abandonează școala elevii romi?**

Poate, pentru că, de cele mai multe ori, școala nu este pregătită să relaționeze cu elevii minoritari din perspectivă interculturală. Elevii minoritari întâmpină dificultăți în a se integra în mediul școlar, deoarece pentru mulți dintre aceștia, școala reprezintă un mediu distinct, unde regulile interacțiunii se schimbă. Socializarea secundară reprezintă un element de noutate, unde aceștia nu regăsesc componentele specifice propriei culturi.

Învățământul românesc nu răspunde nevoilor identitare ale elevilor romi, deoarece la școală, aceștia nu învață nimic despre istoria și cultura etniei rome. Nu există referințe la personalitățile culturii române și universale de etnie romă și la rolul etnicilor romi în configurarea societății românești timpurii și moderne. Nu este cunoscută elita romă și nici nu se promovează modelele de succes din cadrul etniei.

Practic, școala nu ține seama de specificul cultural al comunității de origine al elevilor, nu oferă minorităților etnice, posibilitatea de a se regăsi în conținutul cursurilor, nu promovează diversitatea, iar atunci când o face, o face inegal și imprecis. La aceste probleme se adaugă rasismul unor cadre didactice și a unor elevi majoritari care fac din instituția școlară un loc neprietenos, ceea ce generează o stimă de sine scăzută a elevilor romi care ulterior contribuie la dezvoltarea unor complexe de autoexcludere sau automarginalizare.

Așadar, grupurile minoritare se văd în postura de a fi forțate să adere la regulile majorității și implicit, să renunțe la elementele specifice propriei culturi.

„Internalizarea stigmatului etnic are, în România, și în cazul copiilor romi cauze istorice. Discriminarea față de romi este consecința unei istorii de excludere socială și rasism instituționalizat” (Grigore & Neacșu & Furtună, 2007)

Robia în care s-au aflat timp de peste 5 secole, încă de la primele atestări documentare în Țările Române i-a plasat pe romi în afara societății, aceștia fiind considerați bunuri. Codul penal din Muntenia al anului 1818 preciza că „Toți țiganii sunt născuți robi” și că „Țiganii fără stăpân sunt proprietatea statului.” (<https://ro.wikipedia.org>) Comportamentul, atitudinea societății și discriminarea rasială față de romi au condus la excluderea acestora, culminând cu Holocaustul din perioada regimului Antonescu.

### **4. Afectează o stimă de sine etnică scăzută a părinților, stima de sine etnică a copilului?**

Fără îndoială că da: un părinte cu stima de sine scăzută va transmite acest lucru copilului său, iar acesta va avea o stimă de sine la fel de scăzută, dacă nu și mai scăzută, ceea ce nu înseamnă că nu va putea să-și construiască o stimă de sine indi-

viduală, ba chiar și etnică crescută dacă întâmplările vieții lui îl vor încuraja în acest sens.

De cele mai multe ori, în spațiul școlii, elevul rom are nevoie de o stimă de sine etnică crescută care să-l susțină în construirea unei stime de sine puternice. Aceasta pentru că un copil cu o stimă de sine crescută are încredere în forțele proprii, își asumă responsabilități, este extrovertit, comunică cu ceilalți, își face planuri, are entuziasm și energie, iar obstacolele le percepe ca pe provocări ce trebuie depășite pentru atingerea obiectivelor. Așadar cum școala este o investiție pe termen mediu și lung, stima de sine crescută este una dintre condițiile importante pentru reușita școlară și succesul social al oricărui copil.

### **5. Pe de altă parte, care sunt efectele unei stime de sine etnice scăzute a familiei și, implicit, a copilului, asupra participării și performanțelor sale școlare?**

Copilul marcat de o stimă de sine scăzută nu are încredere în el însuși, îi este teamă de eșec, tot ce se întâmplă rău consideră că este din vina lui, nu își asumă responsabilități, este exagerat de autocritic, este retras, introvertit, umil, dar poate fi și violent, imprevizibil, ușor influențabil, toate acestea în contextul în care consideră că aparține unui grup inferior, lipsit de succes, stigmatizat. Consecința directă este scăderea performanțelor școlare și implicit dezvoltarea unui complex de inferioritate cu impact în viața socială ulterioară. Dezvoltarea acestor complexe determină în anumite cazuri sindromul „ura de sine”, mulți etnici romi nu își asuma identitatea, ba mai mult decât atât, devin în diverse grupuri critici ai minorității din care provin. Comportamentul social este fluctuant în funcție de grupul social cu care relaționează. Individul trăiește astfel o dramă identitară.

Promovarea interculturalității în educația timpurie, prin elaborarea unui curriculum care să acomodeze nevoile identitare a copiilor romi și formarea unor cadre didactice și a unor specialiști în domeniul consilierii școlare care să înțeleagă diversitatea culturală, să cunoască specificul etnic și să fie familiarizați cu istoria și tradițiile romilor și să se adapteze la nevoile specifice ale copiilor romi, este premisă a creșterii incluziunii socio-etno-culturale a elevilor minoritari.

Până în acest moment nu au fost publicate lucrări care să abordeze educația copiilor romi sau consilierea școlară a acestora într-un mediu multietnic. Literatura de specialitate, din acest punct de vedere, este foarte săracă. Lucrările publicate până acum sunt articole apărute în reviste sau care pornesc din subiectivismul unor autori romi care nu sunt consilieri școlari.

Totuși după anul 1990, instituții și specialiști din domeniul educației s-au aplecat asupra problematicei elevilor romi fiind publicate câteva tratate la nivelul Centrului de Cercetare a Relațiilor Interetnice și a Universității „Al. I. Cuza” sub coordonarea profesorilor Constantin Cucos și Teodor Cozma.

În acest context, ușor nefavorabil cunoașterii și înțelegerii celuilalt, consilierea școlară are rolul fundamental de a facilita relațiile de comunicare într-un mediu multiethnic. Mai mult, consilierul școlar ar trebui să-i consilieze nu numai pe elevi, ci și pe cadrele didactice și familia, scopul esențial fiind construirea încrederii prin cunoaștere reciprocă și comunicare interculturală ca premisă a dezvoltării competențelor sociale și civice.

Întrebări ca: „La voi cum e?” sau „La voi cum se face?”, iar abia apoi, pentru o înțelegere mai bună, „Dar la voi de ce este așa?” sau „La voi de ce se face așa?” ar „dărâma” barierele de comunicare dintre cultura romă și cea majoritară.

Consilierul școlar nerom și elevul rom întâmpină dificultăți în comunicare din cauza necunoașterii de către consilier a specificului rom, a normelor și valorilor comunității din care elevul rom provine și pe care acesta le respectă. Ca atare, consilierea ar putea include valorile culturii tradiționale rome, mai ales că acestea nu intră în contradicție cu normele școlii. În felul acesta, copilul rom s-ar regăsi în școală și ar putea reuși să se adapteze mai ușor.

Pentru aceasta, consilierul școlar ar trebui să cunoască, să înțeleagă și să respecte familia copilului rom, pentru a-i crea acestuia sentimentul că tot ceea ce vor realiza în cadrul ședințelor de consiliere se află în concordanță cu normele și valorile promovate de familia sa, nicidecum în opoziție cu acestea. Acesta trebuie să țină cont de modelul mental moștenit de acesta de acasă și să acționeze în consecință.

Este foarte important ca procesul de consiliere să nu intre în opoziție cu punctul de vedere al părinților, pentru a nu-l deruta pe copil și pentru a nu crea confuzii de autoritate. Familia și consilierul școlar trebuie să facă echipă. Există norme și interdicții pe care, dacă le cunoaște și le respectă, consilierul școlar va dobândi respectul și încrederea familiei de romi tradiționali.

„Întreaga filosofie de viață a culturii tradiționale a romilor se bazează pe opoziția pur–impur, puritatea rituală reprezentând respectarea ordinii și armoniei universale prin conformarea la model, iar impuritatea rituală, invizibilă, dar pregnantă spiritual, fiind devierea de la model, deci ruperea echilibrului intracomunitar prestabilit printr-o serie de legi de comportament și conduită, a căror valabilitate a fost îndelung verificată prin experiență” (Grigore, 2005).

Corpul omenesc este considerat a fi împărțit în două: partea de la brâu în sus este pură și partea de la brâu în jos este impură sau spurcată. Atingerea impurului, atrage după sine, răul pe care l-a atins. Consilierul școlar va trebui să înțeleagă de ce

copilul rom provenit dintr-o familie tradițională nu va putea face, de exemplu, anumite exerciții de sport care presupun atingerea părților impure ale corpului sau inversarea părților corpului: partea de la brâu în sus să coboare și să atingă pământul, iar partea de la brâu în jos să se ridice.

În cultura romă, copilul rom nu trebuie mângâiat pe cap, deoarece acolo este „sediul” norocului și dacă acesta ar fi mângâiat i s-ar fura norocul. Copilul rom nu bea din recipiente așezate pe jos, pentru că apa se spurcă prin vecinătatea cu pământul considerat impur. Romii, oricât de bogați ar fi, își construiesc toaleta întotdeauna în afara casei, în curte, pentru că toaleta este un spațiu impur și, dacă ar fi în casă, ar spurca-o.

Concepte ca: onoarea, încrederea, respectul sunt fundamentale în cultura tradițională romani, iar din ele derivă puternicul sentiment de mândrie sau orgoliul uriaș al romilor tradiționali. Astfel, copilul rom provenit dintr-o familie tradițională nu va fi niciodată întrebat direct, mai ales în fața colegilor săi, dacă a mâncat sau ce a mâncat, pentru că va considera întrebarea o gravă jignire.

Experiența de peste 10 ani ca și consilier școlar, mă determină să spun că rolul consilierii și procesul în sine, este esențial în dezvoltarea individului și ulterior al inserției acestuia din punct de vedere socio-profesional, mai ales în rândul elevilor de etnie romă.

## 6. Concluzii

Articolul de față evidențiază necesitatea dezvoltării unor instrumente adiționale specifice activității de consiliere psihopedagogică și adaptării celor existente (inclusiv metode de abordare care să utilizeze bilingvismul în relația cu clienții) în domeniul consilierii școlare, facilitând astfel procesul de incluziune socială și educațională a romilor și a unui ghid de bune practicare să vină în sprijinul specialiștilor fie consilieri școlari sau asistenți sociali.

Pentru elaborarea unor astfel de instrumente ar fi indicată și o parte practică care să prezinte o sumă de studii de caz și activități provenite din experiențe ale specialiștilor din domeniul educației și al asistenței sociale, studii care au demonstrat că rolul consilierului școlar într-o școală multiethnică este extrem de important și complementar cu cel al asistentului social și că aceștia pot interveni eficient dacă țin cont de specificul grupului consiliat în cazul de față, grupul etnic rom și inclusiv trebuie abordat procesul în sens larg, adică să nu fie excluși parinții și familia și nici alți factori de suport.

Un astfel de instrument va trebui elaborat pornind de la câteva subiecte de controversă vehiculate în societate și mai ales în domeniile educație și asistență socială:

- 1) Ce factori culturali și de mediu sunt imperativi pentru asistenții sociali și consilierii școlari pentru a identifica, înțelege și oferi servicii pentru elevii de etnie romă?

- 2) Care sunt rolurile și competențele culturale necesare acestor specialiști pentru a satisface nevoile unice ale elevilor romi?
- 3) Cum poate mediul academic să-și pregătească specialiștii din asistență socială și educație pentru a aborda nevoile specifice ale elevilor romi?

Cu siguranță astfel de instrumentele ce vor fi pilotate vor avea utilitate și în alte domenii decât în cel educațional și al asistenței sociale. Rezultatele cercetării pe perioada pilotării pot genera recomandări de îmbunătățire a unor politici publice din domeniul educației și cel al asistenței sociale.

## **Bibliografie**

- Grigore, Delia, Neacșu, Mihai, Furtună, Adrian-Nicolae, Romii..în căutarea stimei de sine: studiu introductiv, București, Editura Vanemonde, 2007
- Grigore, Delia, Istoriile și tradițiile minorității romani, București, Editura Sigma, 2005, p. 4

## **Webografie**

- [http://www.academia.edu/10436029/PSIHOLOGIA\\_COPIILUI\\_%C5%9E\\_ADOLESCENTULUI\\_-SUPPORT\\_DE\\_CURS](http://www.academia.edu/10436029/PSIHOLOGIA_COPIILUI_%C5%9E_ADOLESCENTULUI_-SUPPORT_DE_CURS), 18.04.2018, ora 20.00
- [http://cie.roedu.ro/index\\_htm\\_files/2h.%20Prevenirea%20si%20combatarea%20abandonului%20scolar%20lb%20romana.pdf](http://cie.roedu.ro/index_htm_files/2h.%20Prevenirea%20si%20combatarea%20abandonului%20scolar%20lb%20romana.pdf), 18.04.2018, ora 22.00
- <http://romaeducationfund.ro/wp-content/uploads/2015/03/Parasirea-timpurie-a-scolii-cauze-si-efecte-studiu-OE20132.pdf>, 19.04.2018, ora 10.00
- [https://ro.wikipedia.org/wiki/Robia\\_%C3%AEn\\_%C8%9B%C4%83rile\\_rom%C3%A2ne](https://ro.wikipedia.org/wiki/Robia_%C3%AEn_%C8%9B%C4%83rile_rom%C3%A2ne), 19.04.2018, ora 12.00



**PARTEA a II-a:**

**DILEME ȘI PROVOCĂRI  
ÎN ASISTENȚA SOCIALĂ  
CONTEMPORANĂ**

# Legea ajutorului social și munca în România

*Carmen Marcela CIORNEI\**

## Abstract

Social benefits are a form of additional or substitute individual income, income from employment and/or properties, citizens of a country to ensure a socially acceptable minimum standard of living, and may take the form of monetary or in-kind transfers. The purpose of social benefits would raise the poverty of those who are already in a socially acceptable minimum threshold. But a state that address prevailing vulnerable groups providing financial transfers becomes much criticized welfare state that can exist separately from labor income. This study tracks the evolution of legislation on minimum wage in Romania in relation to work, responsibility of each individual in relation to the departure of poverty, and responsibility of a state managing resources properly and takes care of its citizens.

**Keywords:** *social benefits, the law, legislation, social support, vulnerable groups, work*

## Introducere

Studiind evoluția legislației privind venitul minim garantat în România în contextul ideologic, politic, economic și instituțional al principalelor reforme care au marcat sistemul de garantare a veniturilor minime<sup>1</sup> se poate constata că pot fi identificate patru momente importante – care definesc, de fapt, patru etape distincte în ceea ce privește garantarea venitului minim din partea *statului român*:

1. Prima etapă: De la adoptarea Legii nr. 67 din 24 iunie 1995 privind ajutorul social și aplicarea legii până în decembrie 2001;
2. A doua etapă: De la adoptarea Legii nr. 416 din 18 iulie 2001 privind venitul minim garantat și aplicarea legii până în decembrie 2010 – cu modificările aduse de legiuitor;
3. A treia etapă: De la adoptarea Legii nr. 276 din 24 decembrie 2010 pentru modificarea și completarea Legii nr. 416 din 2001 privind venitul minim garantat și aplicarea legii – cu modificările aduse ulterior de legiuitor, până în decembrie 2016;

---

\* Lector dr., Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava; Șef serviciu, DASM, Cluj-Napoca

<sup>1</sup> Aspecte prezentate pe larg în lucrarea Ciomei, C.M. (2017) „*Analiza politicilor sociale de garantare a venitului minim și combatere a sărăciei în România: 1996–2013*”, Presa universitară Clujeană.

4. A patra etapă: De la data adoptării O.U.G. nr. 93 din 8 decembrie 2016 pentru reglementarea unor măsuri de simplificare a acordării unor beneficii de asistență socială, precum și pentru stabilirea unor măsuri bugetare pentru acestea în anul 2016 până la data prezentului studiu.

### **1. Prima etapă: De la adoptarea Legii nr. 67 din 24 iunie 1995 privind ajutorul social și aplicarea legii până în decembrie 2001**

Legea apare în perioada guvernării Văcăroiu (Prim Ministru Nicolae Văcăroiu, Ministrul Muncii și Protecției Sociale, Dan Mircea Popescu – Program de guvernare pentru perioada 1992–1996, din 19.11.1992 publicat în Monitorul oficial, partea I nr. 296 din 23.11.1992) și operaționalizează intențiile guvernului în ceea ce privește *„continuarea acțiunii de protecție socială”, „eliminarea ultimelor subvenții la produsele și serviciile destinate consumului populației, cu asigurarea măsurilor de protecție socială corespunzătoare”, „menținerea în limite suportabile a costului social pe care îl impune perioada de tranziție, în condițiile specifice României” „revizuirea sistemului de asistență socială”*. Publicată în Monitorul Oficial nr. 131/29 iun. 1995, legea a fost abrogată prin efectul Legii nr. 416 din 18 iulie 2011 privind venitul minim garantat. În Expunerea de motive<sup>2</sup> a proiectului de lege se precizează ca *„instituirea ajutorului social, ca formă de asistență socială a familiilor care din motive independente de voința lor nu dispun de suficiente mijloace materiale și bănești, se întemeiază pe prevederile art. 43 din Constituție și este înscrisă ca o componentă importantă a programului de reformă a sistemului de asistență socială în România”*.

Din prima formă a legii ajutorului social transpare intenția legiuitorului de a stimula *munca*. (familiile beneficiare au, fără îndoială, în componență adulți apti de muncă), în special prin precizarea că persoanele care lucrează în baza unui contract individual de muncă, a unei convenții civile sau realizează venituri din activități pe cont propriu beneficiază de o **majorare** a cuantumului ajutorului social cu 5.000 lei.<sup>3</sup> Din păcate după numai un an de funcționare a legii (mai exact din anul 1996) discrepanța între cuantumul ajutorului social și salariul minim pe economie a crescut, practic, statutul de beneficiar de ajutor social și statutul de angajat *se exclud*, aceasta precizare devine inutilă. Aspectul menționat aici se regăsește, neabătut *pe tot parcursul aplicării legii venitului minim garantat*, până la data prezentului studiu, august 2014. Familiile în care un adult apt de muncă se angajează ies din sistemul de garantare a veniturilor minime.

<sup>2</sup> Expunerea de motive menționată nu este accesibilă online, a fost solicitată de la arhiva Camerei Deputaților, în mai 2014

<sup>3</sup> Art. 3 alin. 3

*Hotărârea nr. 125 din 1 martie 1996 cu privire la stabilirea unor măsuri în legătură cu acordarea ajutorului social, precum și pentru modificarea și completarea Normelor metodologice pentru aplicarea dispozițiilor Legii nr. 67/1995* introduce la art. 4 o precizare extrem de importantă în acest sens, și anume „repartizarea în muncă se poate face și de către primar, pentru realizarea unor acțiuni și lucrări de interes local sau la solicitarea unor persoane fizice” – care ar putea susține și principiul datorită căruia a fost instituit ajutorul social, și anume acela al solidarității sociale. Așadar primarii ar fi avut la dispoziție un mecanism prin care să valorifice potențialul adulților apti de muncă din familiile beneficiare de ajutor social – plasându-i în muncă. Legea 67/1995 nu a mai suferit modificări de substanță până în anul 2001 când a fost *abrogată* urmare a adoptării de către guvernul Adrian Năstase a Legii nr. 416/2001 privind venitul minim garantat.

Legea nr. 67 din 1995 a ajutorului social, prima lege de acest gen din România fost aplicată într-un parcurs de 6 ani și 4 luni, într-o perioadă de creștere marcantă a șomajului (Voineagu, Pisică, 2012) care „a atins un nivel maxim de 845.000 șomeri în 2002” (și ca o *prelungire* a Legii nr. 1/1991 privind protecția socială a șomerilor și reintegrarea lor profesională), ca formă de asistență socială a familiilor care din motive *independente* de voința lor nu dispun de suficiente mijloace materiale și bănești. Legea a constituit o încercare a statului român de a soluționa problemele generate de dezangajare și sărăcie prin instituirea unui suport financiar, cu totul insuficient față de nevoile reale ale unei familii dar și pe seama autorităților locale *nepregătite* nici financiar și nici administrativ pentru acest demers.

## **2. A doua etapă: De la adoptarea Legii nr. 416 din 18 iulie 2001 privind venitul minim garantat și aplicarea legii până în decembrie 2010 – cu modificările aduse de legiuitor**

Modificarea legislației care reglementează acordarea ajutorului social a fost considerată a fi imperios necesară în perioada guvernării P.D.S.R. și ulterior P.S.D. (guvernare începută la 13 decembrie 1999 – prim ministru interimar preț de 9 zile Alexandru Athanasiu, apoi Mugur Isărescu până la 28 decembrie 2000 și apoi Adrian Năstase, cel care a condus guvernul pe parcursul a 4 ani, din 28 decembrie 2000 până în 21 decembrie 2004). Programul de guvernare pe perioada 2001–2004<sup>4</sup>, (emitent Parlamentul României, Publicat în Monitorul oficial nr. 700 din 28 decembrie 2000) precizează ca prioritară pentru următoarea perioadă „*combaterea sărăciei și șomajului*”. În capitolul 1 (**Starea societății românești după guvernarea din perioada 1996–**

<sup>4</sup> Guvernul României (2000) Programul de guvernare 2001-2004, Publicat în Monitorul oficial nr. 700 din 28 decembrie 2000.

**2000** – perioadă care evident include și segmentul de protecție socială consecutiv legii nr. 67 din 1995) se face referire la *„agravarea crizei economice prin falimentarea unui mare număr de agenți economici... dezorganizarea agriculturii, neglijarea capitalului autohton... inflamarea inflației și devalorizarea accentuată a monedei naționale...”*, *„...regres economic de aproape 13% a plasat România pe ultimul loc între țările din Europa Centrală și de Est...”*, *„lipsa de interes și deteriorarea condițiilor în care au funcționat întreprinderile mici și mijlocii...”*, *„măsurile care au amplificat fiscalitatea...”*, *„Lipsă de preocupare pentru crearea de noi locuri de muncă și pentru combaterea șomajului”* dar, mai ales *„prăbușirea gravă a nivelului de trai, sărăcirea populației României atingând cote alarmante. S-a constatat lipsa unei politici coerente și eficiente de protecție socială...”*, *„cea mai dramatică scădere a nivelului de trai în ultimii 11 ani”*. Se face referire la raportările Institutului Național de Statistică și Studii Economice, ce *„atestă scăderea salariului real de la 74,4% în decembrie 1996 la 56.8%... în 2000... ponderea populației aflate în sărăcie să reprezinte 43% din totalul populației față de 19,9% în anul 1996”*<sup>5</sup>.

Pentru remedierea acestor aspecte Guvernul Adrian Năstase promite (în capitolul 4 – Combaterea sărăciei și șomajului) că *„guvernul va combina măsurile de protecție și de asistență socială pentru anumite categorii și grupuri de persoane cu acțiuni care vor contribui la asigurarea locului de muncă pentru obținerea de venituri permanente și în creștere...”* De asemenea *„Guvernul își propune să aplice măsuri de stimulare a creării de locuri de muncă... astfel încât șomajul să scadă sub 8-9% în anul 2004”*. Cum se va face asta? *„Începând cu anul 2002 alocația de șomaj va fi raportată la nivelul venitului minim garantat, în scopul stimulării reintegrării pe piața muncii... ajutorul de reintegrare profesională și alocația de sprijin vor trece în domeniul venitului minim garantat”*. Așadar, ceea ce s-a întâmplat în etapa 1995–2001, tangențial prin intermediul legii nr. 67/1995 privind ajutorul social când ajutorul social a fost o formă de prelungire a șomajului și de completare a resurselor unei familii care a rămas fără suport material din motive *independente* de voința sa, devine oficial și declarat după adoptarea Legii nr. 416/2001 privind venitul minim garantat.

Noul proiect de lege introduce (pe lângă precizarea asemănătoare vechii legi *„persoanele apte de muncă și care nu sunt încadrate în muncă vor fi luate în considerare numai dacă fac dovada că sunt în evidența agențiilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă... nu au refuzat un loc de muncă... cursuri de calificare/recalificare recomandate...”*) posibilitatea ca acel cuantum a ajutorului social să fie majorat cu 15% pentru fiecare adult apt de muncă din familia beneficiară care lucrează cu contract de muncă sau convenție civilă de prestări servicii. Este instituită, de asemenea, **obligativitatea** ca o persoană aptă de muncă din familia beneficiară

---

<sup>5</sup> *Idem.*

să presteze acțiuni sau lucrări de interes local „*pentru a stimula participarea acestora la viața socială a comunității*”.

Sub Guvernarea Tăriceanu I (Program de guvernare pe perioada 2005–2008)<sup>6</sup> a fost asumată „*coeziunea economică și socială. Reducerea sărăciei și a marginalizării sociale*” (cap 1. „Angajamentul Guvernului României”). În capitolul 7, politica de protecție socială este asumată ca fiind „*țintă strategică*” prin aceea ca își propune *reducerea sărăciei și marginalizării sociale*. În ceea ce privește venitul minim garantat se precizează: „*Venitul minim garantat care se adresează celor mai sărace segmente sociale se va acorda astfel încât acestea să depășească nivelul de sărăcie în care trăiesc, însă fără a descuraja atitudinea față de muncă. Venitul se va acorda în funcție de necesitățile reale, însă procedurile de selecție vor fi simplificate și perfecționate. Guvernul va urmări să nu mai existe întârzieri în acordarea acestui ajutor*”.

Sub acest regim politic este adoptată Legea 115 din 2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 416 din 2001<sup>7</sup> privind venitul minim garantat.

Ca efect al legii 115/2006 este introdusă obligația primarilor de a întocmi un **plan lunar** de acțiuni și lucrări de interes local și de a ține evidența orelor de muncă efectuate de persoanele apte de muncă din familiile beneficiare de ajutor social, dar și clarificări în ceea ce privesc noțiunile importante cum ar fi „persoana aptă de muncă... are vârsta cuprinsă între 16 ani și vârsta standard de pensionare, nu urmează o formă de învățământ... are starea de sănătate și capacitatea fizică și psihică corespunzătoare, care o fac aptă pentru prestarea unei munci”.

**Așadar, noua lege** introduce noțiunea de „*venit minim garantat ca formă de asistență socială*” care se asigură prin acordarea ajutorului social lunar. Persoanele din familiile beneficiare de venit minim garantat care lucrează în baza unui contract individual de muncă, a unei convenții civile de prestări servicii beneficiază de o **majorare** a cuantumului ajutorului social cu 15% a cuantumului venitului minim garantat plătit familiei.

A fost introdusă **obligativitatea** de a presta lunar, la solicitarea primarului, acțiuni și lucrări de interes local în comparație cu vechea lege care înlocuiește opționalul „poate”.

Obligația de a presta lunar, la solicitarea primarului, acțiuni și lucrări de interes local nu se adresează persoanei care are în îngrijire copii de până la 7 ani, celei care este prinsă în sistemul de învățământ, persoana care îndeplinește condițiile legale de pensionare (expresie adesea întâlnită pe parcursul analizei documentare „*persoană*”

<sup>6</sup> Guvernul României (2004) Program de guvernare 2005-2008, Publicat în Monitorul oficial nr. 1265 din 29 decembrie 2004 – Hotărârea nr. 24 din 28 decembrie 2004 pentru acordarea încrederii Guvernului

<sup>7</sup> <http://www.cdep.ro/proiecte/2005/500/30/9/em539.pdf> iulie 2014

*de vârstă de pensie, fără pensie*”), dar și persoana care are o incapacitate de muncă dovedită prin acte medicale<sup>8</sup>.

Prin modificările legislative ulterioare<sup>9</sup> scutirea de la obligația de a presta lunar, la solicitarea primarului, acțiuni și lucrări de interes local se adresează și persoanei care asigură creșterea și îngrijirea unuia sau mai multor copii cu handicap grav, accentuat sau **mediu** dovedit prin certificat eliberat de Comisia pentru protecția copilului sau, *asigură îngrijirea potrivit legii a uneia sau mai multor persoane cu handicap grav sau accentuat certificat de către* de Comisia de expertiză medicală a persoanelor cu handicap pentru adulți. Legea 115/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 416 din 2001 privind venitul minim garantat mai introduce o precizare importantă în art. 6, și anume că „**una** din persoanele majore apte de muncă din familia beneficiară” se supune obligației de a presta acțiuni și lucrări în interes local. Prevederile anterioare puteau fi și au fost interpretate și sub forma „**fiecare** adult apt de muncă din familia beneficiară de venit minim garantat are această obligație”. Din informațiile obținute de la inspectorii care au avut în fișa postului obligația de a ține evidența adulților apti de muncă din familiile beneficiare, în municipiul Cluj-Napoca o persoana adulta apta de munca din familia beneficiara de VMG a fost angrenată în acțiuni și lucrări de interes local.

Noua lege a venitului minim garantat a fost introdusă pe de o parte, ca metodă de combatere a sărăciei și a excluziunii sociale dar pe de altă parte ca și o modalitate de identificare și estimare a numărului de persoane adulte apte de muncă, ce nu participau pe piața formală a muncii<sup>10</sup>. Legea a urmat vechiul traseu, administrativ și, cu toate că a fost gestionată în principal în *servicii sociale* din aparatul de specialitate a primarului sau în direcții de asistență socială din subordinea consiliilor locale, nu a căpătat o ținută de lege ce guvernează *protecția socială* – altfel spus, din 2001 ar fi trebuit ca legea 416 din 2001 să facă referire la conexiuni legislative și instituționale care să permită acordarea sprijinului familiilor aflate în dificultate (eventual pe o perioadă *limitată* de timp) dar să genereze mecanisme de intervenție în familii sărace care să permită *ieșirile* din sistem și nu stagnarea în sistem. Dacă privim legea din perspectiva realizărilor sale, a rezultatelor implementării aceasta pare a fi un scop în sine, o insulă, cu mecanisme care în mod cert induc dependența de beneficii sociale și încurajează dependența de beneficii sociale.

<sup>8</sup> Art. 7(2)

<sup>9</sup> Ordonanța de urgență nr. 57 din 2009 pentru modificarea Legii nr. 416 din 2001 privind venitul minim garantat, art. 7<sup>2</sup>, lit. B.

<sup>10</sup> Autorii Daniela Pescaru Urse, Vlad Grigoraș și Florin Lazăr, Beneficii de asistență socială în Preda., M, coordonator (2009), Riscuri și inechități sociale în România, Editura Polirom, Iași – la pag. 88 într-o extrem de importantă notă de subsol consemnează „astfel se poate explica (parțial) și creșterea numărului de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă din anul 2002, și implicit a ratei șomajului”

### 3. A treia etapă: De la adoptarea Legii nr. 276 din 24 decembrie 2010 pentru modificarea și completarea Legii nr. 416 din 2001 privind venitul minim garantat și aplicarea legii – cu modificările aduse ulterior de legiuitor, până în decembrie 2016

Cea de-a treia etapă în evoluția legii venitului minim garantat poate fi caracterizată prin faptul că au fost introduse *schimbări* care au determinat *mutații instituționale* importante; schimbări care au arătat și preocuparea în ceea ce privește armonizarea între legea venitului minim și legile care reglementau protecția și asistență socială. (Simona Maria Stănescu, *Statul bunăstării între supraviețuire, reformă și integrare europeană*, pag. 33 și respectiv 36, explicitează cele două noțiuni – termenul de **protecție socială** este definit ca un set de *măsuri orientat spre asigurarea unui anumit nivel de bunăstare și securitate socială pentru întreaga populație și în mod special pentru anumite grupuri sociale*<sup>11</sup>, fiind un *rezultat* al politicilor sociale<sup>12</sup> – iar **asistența socială** fiind un complex de beneficii sociale și servicii sociale<sup>13</sup>). Perioada 2009–2012 se regăsește, din perspectiva *programelor de guvernare*, în două documente: Hotărârea nr. 31 din 22 decembrie 2008 pentru acordarea încrederii guvernului<sup>14</sup> și Hotărârea nr. 39 din 23 decembrie 2009 pentru acordarea încrederii guvernului<sup>15</sup> – guvernele cunoscute ca fiind Guvernul Emil Boc I și Emil Boc II<sup>16</sup>, primul guvern în alianță PDL–PSD, cel de-al doilea, PDL.

Primul document pornește de la prezentarea contextului economic și financiar intern și internațional considerat a fi „*caracterizat printr-o profundă criză financiară și economică globală*”.<sup>17</sup> Printre **principalele măsuri pentru reducerea crizei economice și financiare asupra economiei și grupurilor vulnerabile** (capitolul 1, secțiunea 2) este și cea de la pct. 4 și anume „*raționalizarea cheltuielilor cu ajutoare și prestații sociale, prin acordarea acestora numai persoanelor și familiilor aflate în situație socială precară... eliminarea oricăror măsuri care încurajează un com-*

<sup>11</sup> Zamfir, E. (1993). Protecție socială în Zamfir, C. Și Vlăsceanu, L. (coordonatori). *Dicționar de sociologie*, Editura Babel, București: 465-467.

<sup>12</sup> Pop, L.M. (2007). *Politici sociale*, în Zamfir, C. Și Stănescu, S. (coordonatori) *Enciclopedia dezvoltării sociale*, Editura Polirom, seria Iași: 447-452.

<sup>13</sup> Zamfir, E., Zamfir, C. (coordonatori) (1995) *Politici sociale – România în context european*: 100 „asistența socială... desemnează un ansamblu de instituții, programe, măsuri, activități profesionalizate, servicii specializate de protejare a persoanelor, grupurilor,... nu au posibilitatea de a realiza prin mijloace și eforturi proprii un mod normal, decent de viață... ajutorul are în vedere o perioadă limitată de timp până când... și regăsesc resursele sociale... pentru a duce o viață normală...”

<sup>14</sup> Publicat în Monitorul oficial 869 din 22 decembrie 2008

<sup>15</sup> Publicate în Monitorul oficial 907 din 23 decembrie 2009

<sup>16</sup> Sursa [http://ro.wikipedia.org/wiki/Lista\\_prim-mini%C8%99trilor\\_Rom%C3%A2niei](http://ro.wikipedia.org/wiki/Lista_prim-mini%C8%99trilor_Rom%C3%A2niei)

<sup>17</sup> *Idem* 229, pag. 1.



*portament pasiv pe piața muncii*”. În ceea ce privește **familia, protecția copilului și egalitatea de șanse** (capitolul 9), în secțiunea 29 (pag 6) printre direcțiile de acțiune sunt cuprinse și următoarele aspecte: *„îmbunătățirea criteriilor și formelor de acordare a venitului minim garantat”*, dar și *„raționalizarea diferitelor tipuri de asistență socială acordate atât familiilor cât și persoanelor fizice”*. Așadar, din perspectiva sistemului de garantare a veniturilor minime, adulții apti de muncă erau în mod limpede vizați de reforma statului asistențial – pe lângă faptul că erau de așteptat modificări serioase în ceea ce privește evaluarea nevoilor beneficiarilor și, eventual evaluarea nevoilor comunităților.

În cel de-al doilea document<sup>18</sup> se afirmă necesitatea continuării implementării măsurilor asumate în anul 2009 în condițiile *„protejării acelor categorii de populație afectate grav de criza economică”* (pag. 4), urmărind *„o mai bună direcționare a programelor de asistență socială și consolidarea celor peste 200 (tipuri de) ajutoare sociale existente, astfel încât acestea să capete caracter complementar și să nu constituie unica sursă de venit pentru cei care au capacitate de muncă”* (pag. 4). În ceea ce privește **familia, protecția copilului și egalitatea de șanse** (capitolul 9) printre obiectivele de guvernare se regăsește și *„revizuirea concepției programelor de asistență socială prin orientarea acestora în funcție de nivelul veniturilor realizate pe familie și restructurarea celor peste 200 de prestații sociale existente atât la nivel național cât și local, astfel încât acestea să reprezinte o formă complementară de protecție socială și să nu constituie unica sursă de venit pentru cei care au capacitate de muncă”* dar și *„îmbunătățirea criteriilor și formelor de acordare a venitului minim garantat”* (pag 10).

În acest context, (criza, obiectivul asumat al guvernului de a reduce și armoniza cele 200 tipuri prestații existente dar și dezideratul care înseamnă descentralizarea și împuternicirea administrației locale) este promovat proiectul de modificare și completare a Legii nr. 416 din 2001 (care va deveni Legea nr. 276 din 24 decembrie 2010 pentru modificarea și completarea Legii nr. 416 din 2001 privind venitul minim garantat).

**Tot în decembrie 2011 este promovată și apoi adoptată Legea 292 a asistenței sociale**, lege care, cel puțin în plan declarativ aduce modificări importante. În expunerea de motive<sup>19</sup> se face vorbire despre sărăcie, adâncită în anii 1993–2003, *„perioada de tranziție”*, fiind explicat faptul că asistența socială în acea perioadă *„s-a concentrat în principal pe măsuri de transfer financiar, materializate în prestații sociale de tipul alocațiilor, ajutoarelor sociale și indemnizațiilor, care, în fapt, pentru mai multe categorii de populație au constituit venituri de înlocuire a salariilor sau*

<sup>18</sup> *Idem*, pag. 230.

<sup>19</sup> <http://www.cdep.ro/pls/steno/steno.stenograma?ids=7066&dm=8>

*de completare a altor drepturi (indemnizații de șomaj, pensii etc.)*”. Se precizează, de asemenea, că urmare a evoluției societății, prestațiile sociale, deși diversificate și crescute cantitativ, au generat efecte „*nedorite și antagonice, cum ar fi: datorită nivelurilor necorelate și insuficiente, prestațiile nu reprezintă un mijloc real de combatere sau prevenire a riscului de excluziune... nu sunt nici eficiente atâta timp cât administrarea lor este destul de costisitoare în raport cu beneficiile... prin cumulara mai multor ajutoare financiare de către același beneficiar, sumele acordate acoperă nevoile traiului zilnic și descurajează orice inițiativă de intrare pe piața muncii*).

Inițiatorii proiectului de lege a asistenței sociale susțin că intenționează **întărirea** principiilor de bază care definesc asistența socială în România, cum ar fi „*responsabilitatea privind dezvoltarea capacității de integrare socială și soluționarea situațiilor de dificultate revine fiecărei persoane, precum și familiilor acesteia...; responsabilitatea statului este aceea de a crea oportunități egale și în subsidiar de acordare de beneficii și servicii sociale adecvate situației persoanei/familiei și nu de compensare a sarcinilor specifice acesteia...; beneficiile și serviciile sociale constituie un pachet de măsuri corelate și complementare, serviciile sociale primează față de beneficiile sociale în cazul în care efectul asupra beneficiarilor este similar*” dar, în special... „*măsurile de asistență socială contribuie la inserția pe piața muncii a beneficiarilor și se acordă astfel încât să prevină și să limiteze orice formă de dependență față de ajutorul dat de stat sau de comunitate*”. Legea introduce, ca și noutate, „*reglementarea modului de calcul și stabilire a cuantumului beneficiilor sociale în baza unui indicator unic*”, dar și „*prezentarea beneficiilor sociale și a serviciilor sociale ca măsuri integrate destinate categoriilor vulnerabile*” (pag 3-4).

Programul de guvernare al anului 2012 se regăsește în Hotărârea nr. 15 din 7 mai 2012 pentru acordarea încrederii Guvernului<sup>20</sup> fiind întocmit sub egida unei „... guvernări care să fie mai aproape de oameni, mai transparentă, mai eficientă, care să oprească abuzurile de până acum, să consolideze statul de drept, să corecteze greșelile pe care fosta guvernare le-a făcut, să introducă mai multă justiție socială și să ofere o speranță și o direcție de evoluție spre dezvoltarea durabilă a întregii societăți”, guvernarea anterioară fiind responsabilă de „*un regres economic și o profundă acutizare a crizei în plan economic și social. Eșecul politicilor de austeritate a subminat încrederea cetățenilor în viitorul țării și a compromis în conștiința opiniei publice reforma, aceasta devenind sinonimă, pentru mulți dintre români, cu sărăcia, șomajul și umilința*”.

<sup>20</sup> Publicat în Monitorul Oficial cu nr. 302 din 7 mai 2012.

Programul de guvernare 2013–2016 (Hotărâre nr. 45 din 21 decembrie 2012 pentru acordarea încrederii Guvernului<sup>21</sup>) – cel de-al doilea mandat al Guvernului condus de d-l Victor Ponta, are ca obiective:

- a) Relansare economică dar și protecție socială
- b) Combaterea sărăciei prin asigurare/creare de locuri de muncă
- c) Protejarea și sprijinul familiei
- d) Promovarea modelului european de dezvoltare socială<sup>22</sup>

În ceea ce privește asistența socială, guvernul își propune obiective care arată orientarea social-democrată a guvernului, în care rolul statului rămâne unul important, dar sunt introduse nuanțe care amintesc de modelul social european: responsabilitate individuală, proactivitate și reducere progresivă a beneficiilor directe în favoarea serviciilor<sup>23</sup>.

Cum este stimulată munca în etapa menționată? Este menținută prevederea veche potrivit căreia<sup>24</sup> *„Familile și persoanele singure cu venituri nete lunare până la nivelul venitului minim garantat beneficiază de o majorare cu 15% a cuantumului ajutorului social pe familie, în cazul în care cel puțin un membru al familiei face*

<sup>21</sup> Publicată în 877 Monitorul Oficial cu numărul din data de 21 decembrie 2012.

<sup>22</sup> „România se află în acest moment pe drumul cel bun al dezvoltării sustenabile, deși se confruntă în continuare cu efectele unei crize economice...” „Guvernul își propune să continue lucrurile bune începute în ultimele șapte luni. Obiectivul central constă în realizarea unui echilibru corect între consolidarea fiscală sustenabilă și relansarea economică, între economic și social, între nevoia unui stat puternic și reducerea risipei din banul public... respectarea dreptului fiecăruia la muncă decentă, bine plătită, la oportunități egale și protecție împotriva nedreptății și discriminării, combaterea sărăciei prin crearea locurilor de muncă și șanse egale pentru cei din mediul rural; principiul flexicurității, ce asigură convergența între legislația muncii, politicile active de ocupare și bunăstarea socială a unei forțe de muncă flexibile; principiul reducerii decalajelor ce despart România de țările avansate din Uniunea Europeană, inclusiv prin preluarea soluțiilor europene; principiul protejării și încurajării familiei, ceea ce înseamnă acces la locuințe decente, la educație și sănătate de calitate, la infrastructuri și comunicații moderne, la mediu sănătos, la timp liber”. Societatea românească are nevoie în continuare de o guvernare care să urmeze modelul social european, care a dovedit că este aproape de oameni, că poate introduce mai multă justiție socială și că poate oferi o direcție de evoluție spre dezvoltarea durabilă”... „Promovăm politici sociale sustenabile care să ofere accesul liber și egal la educație și la sănătate și care să asigure cetățenilor români o viață demnă” (pag 1-2).

<sup>23</sup> „Reforma sistemului de asistență socială prin transformarea acestuia dintr-un sistem pasiv în unul proactiv. Schimbarea accentului de pe asistența acordată individului pe construirea măsurilor de protecție socială în jurul protecției familiei, prin creșterea gradului de securitate socială, dar și al responsabilității individuale printr-o politică socială centrată pe copil și familie, care să încurajeze... un sistem integrat de servicii și prestații sociale pentru grupurile vulnerabile... Combaterea sărăciei și promovarea incluziunii și protecției sociale prin asigurarea unui sistem de asistență socială bazat pe un mecanism instituțional de identificare, evaluare și intervenție pentru toate cazurile de risc social. Dezvoltarea serviciilor sociale în paralel cu **reducerea volumului prestațiilor financiare directe**, acordate beneficiarilor... Stimularea investițiilor publice și private într-un sistem integrat de asistență socială performant... fără locuință și fără venituri și a altor persoane aflate în situații de risc social și care au nevoie permanent sau temporar de protecție” (pag 48).

<sup>24</sup> Art. 6

*dovada că lucrează pe bază de contract individual de muncă, are statut de funcționar public sau prestează o activitate, realizând venituri cu caracter salarial” deși această prevedere este inutilă* (practic) nivelul venitului minim garantat este mult prea scăzut față de salariul minim pe economie – angajarea în muncă chiar cu timp parțial de muncă ar exclude familia și mai ales persoana singură de la ajutor social. Angajarea unei persoane din familia beneficiară de ajutor social poate determina, conform celor arătate mai sus (modul în care legiuitorul definește familia) „eliminarea” acelei persoane de la număratoarea membrilor familiei, prin declarația că aceasta se „gospodărește separat”. Aceste modificări în componența familiilor beneficiare *se întâmplă* și vor fi studiate în cercetarea cantitativă – este practic variabila dependentă definită ca fiind SCH – schimbări în componența familiei.

Prin intermediul Legii nr. 18 din 7 martie 2014 pentru modificarea și completarea Legii nr. 52 din 2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, veniturile obținute de beneficiarii de VMG sunt oficial exceptate de la calculul cuantumului ce se cuvine familiei beneficiare. În expunerea de motive<sup>25</sup> care însoțește proiectul de lege se specifică explicit că „o asemenea derogare fiind de natură să încurajeze această categorie de populație pentru desfășurarea de activități aducătoare de venituri care să ducă în final la creșterea ratei de ocupare a acestei categorii de populație”. Din perspectiva inspectorilor care relaționează cu familiile beneficiare de VMG această lege nu face altceva decât să *aducă la suprafață o stare de fapt*, să determine intrarea ei în legalitate, deoarece adulții apti de muncă din familiile beneficiare *au desfășurat și desfășoară activități de zilieri*. Este dificil, dacă nu imposibil de stabilit dacă această lege va avea ca efect „creșterea ratei de ocupare a acestei categorii de populație”.

Obligația de a presta lunar, la solicitarea primarului, acțiuni și lucrări de interes local este menținută, inclusiv prevederea din art. 6 alin (8) care obligă primarii să „afișeze... lista cuprinzând beneficiarii de ajutor social, precum și persoanele care urmează să efectueze acțiuni sau lucrări de interes local”. Din păcate această obligație (asumată ca atare în serviciile publice) contravine **flagrant** principiilor asumate și prin Legea asistenței sociale (ca să amintesc doar două din cele enumerate de articolul 5 din legea menționată „d) respectarea demnității umane, potrivit căreia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității, îi sunt respectate statutul individual și social și dreptul la intimitate și protecție împotriva oricărui abuz fizic, psihic, intelectual, politic sau economic;” și „s) confidențialitatea, potrivit căreia, pentru respectarea vieții private, beneficiarii au dreptul la păstrarea confidențialității asupra datelor personale și informațiilor referitoare la viața privată și situația de dificultate în care se află”). Afișarea listelor persoanelor care urmează

<sup>25</sup> <http://www.cdep.ro/proiecte/2013/500/00/7/em829.pdf> pag. 2

să presteze acțiuni și lucrări la dispoziția primarului, dar și lucrările în sine, percepute ca fiind umilitoare, înjositoare sunt motive însemnate pentru care potențiali beneficiari de venit minim garantat *nu* accesează acest beneficiu social.

Exceptate de la această obligație (de a presta acțiuni și lucrări la dispoziția primarului) sunt persoanele care asigură *creșterea și îngrijirea a unuia sau a mai multor copii în vârstă de până la 7 ani și până la 18 ani în cazul copilului cu handicap grav sau accentuat, dovedit prin certificat eliberat de Comisia pentru protecția copilului* (așadar, persoanele care au în grijă un copil cu handicap mediu **nu** mai sunt exceptate de la obligativitatea de a presta acțiuni și lucrări de interes local la dispoziția primarului) sau *asigură îngrijirea uneia sau a mai multor persoane cu handicap grav ori accentuat sau persoane vârstnice dependente care nu beneficiază de asistent personal sau îngrijitor la domiciliu* (precizarea este confuză în ceea ce privește vârstnicul **dependent**).

Legea nr. 448 din 2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap *permite* angajarea unui asistent personal sau obținerea indemnizației în locul asistentului personal – drepturi ale persoanelor *dependente*, adică persoane care nu se autoservesc, nu sunt capabile să își ofere îngrijire. Legea nr. 17 din 2000 privind asistența socială a persoanelor vârstnice, republicată, permite, de asemenea – sub rezerva aplicării legii de către autoritățile publice locale – angajarea unui îngrijitor pe lângă un vârstnic dependent. Așadar, acolo unde legislația se aplică, un vârstnic *dependent* are îngrijitor sau asistent personal, ceea ce înseamnă venituri – care **venituri** exclud, vârstnicul sau îngrijitorul, de la dreptul la ajutor social. Altfel, noțiunea de *vârstnic dependent* se potrivește, în limbaj colocvial, aproape oricărei persoane de vârstă a treia căreia i se diminuează la modul cel mai firesc, capacitatea de autoservire, autoconducție, autoîngrijire).

Legea 276 din 2010 (aspect menținut neschimbat de toate următoarele dispoziții) *elimină* prevederea cu privire la sancțiunea neîndeplinirii obligației de a efectua acțiuni și lucrări la dispoziția primarului care ar consta în *modificarea cuantumului ajutorului social prin excluderea persoanei care a refuzat îndeplinirea obligației menționate*, așadar dreptul la ajutor social se suspendă pentru întreaga familie dacă o persoană din familie nu își respectă vreo obligație – aspect care ar pleda pentru o responsabilitate mai mare a familiei față de membrii ei. Dar art. 7 alin (1) din lege păstrează prevederea conform căreia „*Persoanele apte de muncă, ce nu realizează venituri din salarii sau din alte activități, se iau în considerare la stabilirea numărului membrilor de familie pentru determinarea nivelului de venit pe familie numai dacă fac dovada faptului că sunt în evidența agenției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, pentru încadrare în muncă, și nu au refuzat un loc de muncă ori participarea la serviciile pentru stimularea ocupării forței de muncă și de formare profesională oferite de aceste agenții*” - ceea ce permite declararea **aleatorie și opțională** a componenței familiei.

Mai mult, Legea nr. 18 din 7 martie 2014 (\*actualizată\*) pentru modificarea și completarea Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, precum și pentru modificarea art. 8 alin. (1) din Legea nr. 416/2001 privind venitul minim garantat aduce un element important, și anume precizarea că activitățile cu caracter ocazional desfășurate de zilieri **nu se iau în calcul la stabilirea și/sau menținerea dreptului la ajutor social.**

În cea de-a treia etapă de aplicare a legii venitului minim garantat în România au fost făcuți pași către armonizarea legislației privind beneficiile sociale necontributive dar încă nu au fost rezolvate probleme fundamentale ale sistemului, cum ar fi eliminarea dependenței de beneficii sociale sau promovarea măsurilor de stimulare a reinsertiei profesionale.

#### **4. A patra etapă: De la data adoptării O.U.G. nr. 93 din 8 decembrie 2016 pentru reglementarea unor măsuri de simplificare a acordării unor beneficii de asistență socială, precum și pentru stabilirea unor măsuri bugetare pentru acestea în anul 2016 până la data prezentului studiu**

Cea de-a patra etapă în evoluția legii venitului minim garantat poartă pecetea deselor schimbări în construcția politică a guvernelor cu efect asupra politicilor de incluziune socială. Adoptarea O.U.G. nr. 93 din 8 decembrie 2016 pentru reglementarea unor măsuri de simplificare a acordării unor beneficii de asistență socială, precum și pentru stabilirea unor măsuri bugetare pentru acestea în anul 2016 a pus în aplicare un deziderat al Guvernului Ciolos, și anume acela de „simplificare a modului de solicitare și acordare a acestor beneficii de asistență socială, ținând cont de faptul că se adresează unor categorii vulnerabile, principalul scop fiind acela de reducere a cheltuielilor de deplasare, precum și a eforturilor de procurare a documentelor din partea beneficiarilor” (**Hotărârea nr. 45 din 17 noiembrie 2015 pentru acordarea încrederii Guvernului**, Publicată în Monitorul Oficial cu numărul 853 din data de 17 noiembrie 2015). Legea nr. 192 din 19 iulie 2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 416/2001 privind venitul minim garantat (Publicat în Monitorul Oficial cu numărul 642 din data de 24 iulie 2018) se concentrează exclusiv pe reglementarea unor aspecte care țin de adulții apti de muncă din familiile beneficiare de ajutor social. De menționat este un aspect important, și anume acela că au fost alte proiecte de modificări legislative cu același obiectiv: valorificarea forței de muncă din familiile beneficiare de ajutor social. Noua lege aduce două precizări importante:

1. Adulții apti de muncă din familiile beneficiare de venit minim garantat sunt obligați să accepte oferta locurilor de muncă din partea Agențiilor Județene de

Ocupare și Formare Profesională, consecințele fiind drastice „Refuzul unui loc de muncă oferit sau refuzul de a participa la serviciile pentru stimularea ocupării forței de muncă și de formare profesională oferite de agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă atrage încetarea dreptului la ajutorul social”<sup>26</sup>

2. Adulții apti de muncă din familiile beneficiare de venit minim garantat sunt obligați să accepte implicarea lor în activități sezoniere: „În scopul valorificării forței de muncă locale, primarii au obligația să întocmească planul de activități sezoniere pe baza solicitărilor primite de la persoane juridice, persoane fizice autorizate, întreprinderi individuale sau întreprinderi familiale care au nevoie de forță de muncă și funcționează pe raza unității administrativ-teritoriale, denumite în continuare beneficiari de lucrări... Efectuarea activităților sezoniere nu exceptează persoanele de la îndeplinirea obligației prevăzute la art. 6 alin. (2)... Repartizarea activităților sezoniere se realizează de către primar, după efectuarea de către beneficiarii de ajutor social a orelor de muncă stabilite în condițiile art. 6 alin. (2)-(4)”<sup>27</sup>

Legea menționată încă nu are norme de aplicare până la această dată. La o primă lectură noile prevederi par a soluționa exact problemele enunțate în expunerile de motive ce au însoțit proiectele legislative de modificare a legii venitului minim garantat, cum ar fi reducerea dependenței de beneficii sociale și valorificarea forței de muncă. Consider însă că nu au fost luate în discuție o serie de *riscuri* din care voi enumera doar două:

- familiile cărora le încetează ajutorul social datorită refuzului unui loc de muncă (care loc de muncă poate fi adecvat sau nu...) rămân neasigurate în sistemul de asigurări de sănătate. Cine plătește costurile spitalizării unui pacient neasigurat?;
- zonele marginalizate, așa numitele „pungi de sărăcie” vor greu de accesat de către reprezentanții serviciilor sociale din unitățile administrativ teritoriale de care aparțin. Cine mai intră să lucreze în comunități care își rigidizează granițele?

Practica profesională arată că aplicarea unor măsuri dure, ultimative, nu generează rezultate pozitive. Implicit, familiile „vinovate” pentru că sunt sărace și alungate din sistemul de protecție socială nu vor ieși astfel din zona de vulnerabilitate. În municipiul Cluj-Napoca și-a dovedit utilitatea un model de intervenție în familii sărace, implementat începând cu anul 2013. Modelul, aplicat după principii profesionale, înseamnă printre altele și o abordare multidimensională a *cauzelor* sărăciei. Familiile

<sup>26</sup> Art. 15 alin 7.

<sup>27</sup> Art. 6<sup>1</sup>.

care solicită beneficii sociale (venit minim garantat) sunt evaluate socio-psiho-economic iar *intervenția*, după caz, înseamnă: acordare de suport financiar (conform legii dar și în funcție de politici publice locale, ex ajutor financiar de urgență); lucru cu adulții din familii (integrare profesională a adulților apti de muncă din familiile aflate în dificultate, accesare de cursuri de formare profesională, deloc în ultimul rând, mediere profesională); lucru cu copiii din familii (intervenție timpurie, educație formală, educație nonformală, orientare școlar-profesională); sănătate (asistență medicală primară, campanii prevenție, advocacy); locuire (strategie locală privind locuirea, îmbunătățire a condițiilor de locuit a familiilor din zonele sărace – așa numitele „pungi de sărăcie”; participare civică (implicare a beneficiarilor în acțiuni derulate de comunitate, cu sprijinul asociațiilor care intervin în zone sărace).

## Bibliografie

- Bocancea, C., (2003), *Dimensiunea contextuală a asistenței sociale*. În Neamțu, G., (ed.), *Tratat de asistență socială*, Polirom, Iași
- Bocancea, C., Neamțu, G., (1999), *Elemente de asistență socială*, Polirom, Iași
- Bonelli, L., (2012), *Pour une approche relationnelle de la pauvreté, Redéfinir et combattre la pauvreté. Droits humains, démocratie et biens communs dans l'Europe contemporaine, tendance de la cohésion sociale*; [http://www.academia.edu/8134312/Pour\\_une\\_approche\\_relationnelle\\_de\\_la\\_pauvrete%C3%A9\\_Examining\\_the\\_relationships\\_of\\_poverty](http://www.academia.edu/8134312/Pour_une_approche_relationnelle_de_la_pauvrete%C3%A9_Examining_the_relationships_of_poverty)
- Bradshaw, K., Ted, (2006). *Theories of Poverty and Anti-Poverty Programs in Community Development*, Rural Poverty Research Center, University of Missouri, Columbia, Oregon State University, Corvallis
- Briciu, C. (ed), *Politici de incluziune socială în perioada de criză economică*, Expert, București
- Buzducea, D., (2009), *Sisteme moderne de asistență socială. Tendințe globale și practici locale*, Polirom, Iași
- Cace, S., (2010), *Conceptul de incluziune socială la nivelul Uniunii Europene*. În Zamfir. C., Stănescu, S., Briciu, C., *Politici de incluziune socială în perioada de criză economică*, Expert, București
- Chossudovsky, Michel (2004), *Sărăcia globală la sfârșitul secolului al XX-lea*, IDEA arta+ societate, nr. 18 – 2004, disponibil online la: <http://www.idea.ro/revista/index.php?nv=1&go=2&mg=29&ch=80&ar=268>
- Ciornei, C.M. (2017), *Analiza politicilor sociale de garantare a venitului minim și combatere a sărăciei în România: 1996–2013*, Presa universitară Clujeană
- Esping-Andersen G., (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, Cambridge
- Esping-Andersen, G., Myles, J., *The Welfare State and Redistribution*, articol descărcat în data de 8/02/2011 de la adresa <http://www.esping-andersen.com>
- Molnar, M., Constantin G., (2002), *Dimensiunea socială a Uniunii Europene*, editura Oeconomica, București
- Molnar M., (2002), *Sărăcia și excluderea socială în Uniunea Europeană*, INCE, CIDE, vol. 1–2, București
- Neamțu, N., (2010), *Asistența socială centrată pe familie*. În Buzducea, D., *Asistența socială a grupurilor de risc*, (2010), Polirom, Iași



- Neubeck, Kennet, J., Neubeck, Marie, Alice (1996). *Social Problems, A Critical Approach*, 4th edition, McGraw-Hill Companies, Unites States
- Preda, M., (2007), *Politica socială românească între sărăcie și globalizare*, Polirom, Iași
- Preda, M., (2009), *Riscuri și inechități sociale în România*, Polirom, Iași
- Pop, L.M, (2002), *Dicționar de politici sociale*, Expert, București
- Stănescu, S., Dragotoiu, A., Marinoiu, A.I., (2012), *Beneficiile de asistență socială gestionate de Ministerul Muncii Familiei și protecției sociale*, în Revista Calitatea vieții, nr. 3, p 239–266
- Stănescu, S.(2012) *Beneficiile de asistență socială gestionate de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale*, publicat în Revista Calitatea Vieții, nr. 3, 2012, p. 239–226
- Stănescu, S., (2013), *Statul bunăstării - între supraviețuire, reformă și integrare europeană*, ProUniversitaria, București
- Zamfir, C., (1999), *Politici sociale în România: 1990-1998*, Expert, București
- Zamfir, C., Stănescu, S., Briciu, C., (2010), *Politici de incluziune socială în perioada de criză economică*, Expert, București

### **Programe de guvernare**

- Program de guvernare pentru perioada 1992–1996, din 19 noiembrie 1992 publicat în Monitorul Oficial, partea I nr. 296 din 23 noiembrie 1992
- Programul de guvernare pe perioada 2001–2004 (emitent Parlamentul României, Publicat în Monitorul oficial nr. 700 /28 decembrie 2000
- Program de guvernare 2005–2008, Publicat în Monitorul oficial nr. 1265 /29 decembrie 2004
- Program de guvernare 2009-2012, Hotărârea nr. 31 /22 decembrie 2008 pentru acordarea încrederii Guvernului, Publicat în Monitorul Oficial 869 /22 decembrie 2008
- Programul de guvernare 2012 – Hotărârea nr. 15/7 mai 2012 pentru acordarea încrederii Guvernului, publicat în Monitorul Oficial cu nr. 302 /7 mai 2012
- Program de guvernare*, în două documente: Hotărârea nr. 31 /22 decembrie 2008 pentru acordarea încrederii guvernului și Hotărârea nr. 39 /23 decembrie 2009 pentru acordarea încrederii guvernului, publicate în Monitorul oficial 907 /23 decembrie 2009

### **Legislație**

- Legea 67/ 18 iulie 1995 privind ajutorul social, publicată în Monitorul Oficial cu nr. 31/ 29 iunie 1995
- Hotărârea de Guvern nr. 565/ 28 iulie 1995 (norme metodologice de aplicare ale Legii 67/1995) – publicată în Monitorul Oficial cu numărul 178/9 august 1995
- Hotărârea de Guvern 125/ 1 martie 1996 (modifică H.G. 565/1995) – publicată în Monitorul Oficial cu numărul 55 /15 martie 1996
- Hotărârea de Guvern nr. 565/28 iulie 1995 (norme metodologice de aplicare ale Legii 67/1995)
- Hotărârea de Guvern 125/1 martie 1996 (modifică H.G. 565/1995)
- Legea nr. 416 din iunie 2001 privind venitul minim garantat – publicată în Monitorul Oficial cu numărul 401/20 iulie 2001
- Hotărârea de Guvern nr. 1099 din 25 octombrie 2001 (Norme metodologice de aplicare a Legii nr. 416 din 2001 privind venitul minim garantat) – publicată în Monitorul Oficial cu numărul 719/12 noiembrie 2001
- Ordonanța de Urgență nr. 6/ 30 ianuarie 2002 pentru completarea Legii nr. 416 din 2001 privind venitul minim garantat – publicată în Monitorul Oficial cu nr. 116/ 12 februarie 2002

- Legea nr. 115/ 4 mai 2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 416/2001 privind venitul minim garantat – publicată în Monitorul Oficial cu nr. 408/11 mai 2006
- Hotărârea nr. 1010/ 9 august 2006 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 416/ 2001 privind venitul minim garantat – publicată în Monitorul Oficial cu nr. 690/11 august 2006
- Legea 51/ 19 martie 2008 pentru modificarea alin. (1) al art. 8 din Legea nr. 416/ 2001 privind venitul minim garantat – publicată în Monitorul Oficial cu nr. 230/ 25 martie 2008
- Ordonanța de Urgență nr. 57/ 27 mai 2009 pentru modificarea Legii nr. 416/ 2001 privind venitul minim garantat – publicată în Monitorul Oficial cu nr. 391/ 10 iunie 2009
- Legea nr. 276/ 24 decembrie 2010 pentru modificarea și completarea Legii nr. 416/ 2001 privind venitul minim garantat – publicată în Monitorul Oficial cu nr. 888/ 30 decembrie 2010
- Hotărârea nr. 50/ 19 ianuarie 2011 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 416/ 2001 privind venitul minim garantat – publicată în Monitorul Oficial cu nr. 76/ 28 ianuarie 2011
- Ordin (al Ministrului Muncii) nr. 1474/ 6 mai 2011 pentru aprobarea Instrucțiunilor de aplicare a unor prevederi din Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 416/ 2001 privind venitul minim garantat, aprobate prin Hotărâre – publicat în Monitorul Oficial cu numărul 360/24 mai 2011
- Ordonanța de Urgență nr. 124/ 27 decembrie 2011 pentru modificarea și completarea unor acte normative care reglementează acordarea de beneficii de asistență socială – publicată în Monitorul Oficial cu numărul 938/ 30 decembrie 2011
- Legea nr. 166/ 9 octombrie 2012 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 124/ 2011 pentru modificarea și completarea unor acte normative care reglementează acordarea de beneficii de asistență socială – publicată în Monitorul Oficial cu numărul 699/11 octombrie 2012
- Ordonanța de Urgență nr. 42/ 15 mai 2013 pentru modificarea și completarea Legii nr. 416/ 2001 privind venitul minim garantat precum și pentru modificarea Legii nr. 277/ 2010 privind alocația pentru susținerea familiei – publicată în Monitorul Oficial cu numărul 287/ 21 mai 2013
- Ordonanța de urgență nr 35/ 2009 privind reglementarea unor măsuri financiare în domeniul cheltuielilor de personal în sectorul bugetar – publicată în Monitorul Oficial nr. 249/ 14 aprilie 2009
- Legea nr. 1/ 1991 privind protecția socială a șomerilor și reintegrarea lor profesională
- Legea 705/ 3 decembrie 2001 privind sistemul național de asistență socială
- Hotărârea nr. 773/ 18 iulie 2002 pentru organizarea și funcționarea Comisiei interministeriale privind asistența socială
- Ordonanța Guvernului nr. 68/ 2003 privind serviciile sociale
- Hotărârea nr. 90/ 23 ianuarie 2003 pentru aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a serviciului public de asistență socială
- Hotărârea nr. 539/ 9 iunie 2005 pentru aprobarea Nomenclatorului instituțiilor de asistență socială și a structurii orientative de personal, a Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a instituțiilor de asistență socială, precum și a Normelor metodologice de aplicare a prevederilor
- Legea nr. 116/ 2002 – Legea marginalizării sociale
- Legea nr. 292/ 20 decembrie 2011 a asistenței sociale
- Hotărârea nr. 773 din 18 iulie 2002 pentru organizarea și funcționarea Comisiei interministeriale privind asistența socială

- Hotărârea nr. 90/ 23 ianuarie 2003 pentru aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a serviciului public de asistență socială
- Ordonanța de Urgență nr. 5/ 2003 privind acordarea de ajutoare pentru încălzirea locuinței, precum și a unor facilități populației pentru plata energiei termice
- Ordonanța de Urgență nr. 70/ 2011 privind măsurile de protecție socială în perioada sezonului rece
- Hotărârea Guvernului nr. 1488/ 2004 privind aprobarea criteriilor și a cuantumului sprijinului financiar ce se acordă elevilor în cadrul Programului național de protecție socială „Bani de liceu”
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 148/ 2005 privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 7/2007, cu modificările și completările ulterioare,
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/ 2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copilului, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 132/2011,
- Legea nr. 17/ 2000 privind asistența socială a persoanelor vârstnice
- Legea nr. 677/ 2001 privind protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu procesarea și folosirea datelor cu caracter personal – Publicată în Monitorul Oficial nr. 790 din 2001
- Legea nr. 18/ 7 martie 2014 pentru modificarea și completarea Legii nr. 52/ 2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri
- Legea nr. 192 din 19 iulie 2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 416/2001 privind venitul minim garantat
- Ordonanță de Urgență nr. 25 din 30 iunie 2015 (\*actualizată\*) pentru modificarea legii nr. 416/2001 privind venitul minim garantat\*)
- Legea nr. 342 din 22 decembrie 2015 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 25/2015 pentru completarea art. 8 din Legea nr. 416/2001 privind venitul minim garantat
- Ordonanță de Urgență nr. 93 din 8 decembrie 2016 pentru reglementarea unor măsuri de simplificare a acordării unor beneficii de asistență socială, precum și pentru stabilirea unor măsuri bugetare pentru acestea în anul 2016
- Ordonanță de Urgență nr. 96 din 9 noiembrie 2018 privind prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative

# **„Sindromul de dependență” generat de asistența socială în rândul comunităților de romi**

*Elena MOTĂȘ\**

## **Abstract**

The article is a fragment of the individual research project proposed for admission at the Doctoral School of Sociology at the „Alexandru Ioan Cuza” University of Iasi in the session 2017–2018.

The theme of the paper is focused on the problem of poverty in the Roma communities in Iași County from the perspective of the causes that generated the phenomenon called „dependence syndrome” towards the state, as well as the effects of the public policies implemented to increase the social inclusion of the Roma. In the research, I will try to analyze the community profile and develop a set of research tools that assess the impact of public policies in the sphere of social protection and how they created a system of state dependence and, implicitly, local authorities of vulnerable and predominant Roma groups. The working hypotheses formulated are based on micro-surveys conducted within the Roma communities, which highlighted the boomerang effect of social measures aimed at Roma inclusion.

The subject of controversy that generated the idea of the research theme was brought to discussion by the members of the Roma communities. They consider some measures and public policies of social protection as a tool of electoral manipulation available to the authorities but also a factor favoring stigma and social exclusion.

**Keywords:** *poverty, public policies, social assistance, dependence, guaranteed minimum income*

## **1. Romii în literatura sociologică**

Literatura sociologică internațională și națională despre problemele comunităților de romi este bogată. Cercetarea comunităților de romi este realizată atât prin metode cantitative, cât și prin metode calitative. Ambele abordări au avantaje cât și dezavantaje. Metodele cantitative sunt utile pentru a ilustra comparațiile dintre populațiile de romi și de non-romi atât la nivel național cât și la nivel european. Pe de altă parte, datele despre romi nu pot fi privite ca date de mare încredere și sunt totodată greu de obținut. Întrucât există probleme de autoidentificare etnică cercetările cantitative

---

\* Drd., Școala Doctorală de Sociologie, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași

prezintă serioase limitări. Totuși, datele cantitative oferă comparații ale măsurilor pentru bunăstare care pot îmbunătăți analiza și implementarea politicilor sociale.

În vreme ce cercetările cantitative ne arată că sărăcia romilor este distinctă, ele nu furnizează o bază adecvată de înțelegere a dinamicii specifice care circumscrie sărăcia romilor. În această regiune sociologică cercetarea calitativă are cel mai mare impact. Cercetările calitative pot identifica procese sociale, mecanisme și relații între variabile care sunt dificil de observat prin metode cantitative. Cercetările calitative au însă și dezavantaje. Ele au tendința să se focalizeze asupra unei singure zone, accentuând anumiți factori și pot conduce la păreri care reflectă subiectivitatea cercetătorului. Astfel, o combinație de metode cantitative și calitative furnizează un set complementar de perspective și o mai bună înțelegere a problemelor și politicilor sociale (Ringold, Dena, Orenstein, Mitchell, Wilkens, Erika, Roma in an Expanding Europe. Breaking the Poverty Cycle, 2003, The World Bank, p.4).

O remarcabilă cercetare comparativă atât cantitativă, cât și calitativă s-a desfășurat în perioada 1999–2000, fiind coordonată de sociologul american Ivan Szelenyi de la Universitatea Yale. Una din finalitățile acestei cercetări despre comunitățile de romi din Ungaria, Bulgaria, Slovacia, Polonia, Rusia și România este lucrarea intitulată *Poverty, Ethnicity and Gender in Transitional Society* (2002). Sunt analizate probleme precum sărăcia extremă, educația, locuirea, integrarea în muncă și sunt formulate o serie de concluzii metodologice interesante pentru studiul comunităților de romi. Această cercetare a însemnat primul sondaj comparativ internațional pe bază de eșantioane aleatoare despre condițiile romilor din Bulgaria, Ungaria și România. Timp de un an cercetătorii au analizat între 10.000 și 19.000 de gospodării de romi. Totodată au fost aplicate chestionare pe un supraeșantion de oameni săraci în Bulgaria, Ungaria, Polonia și România. Cercetătorii au realizat de asemenea câteva studii calitative ale unor comunități aflate în stare de sărăcie extremă din aceste țări. Ei au pornit de la câteva întrebări în această anchetă:

- Care este cea mai bună strategie pentru a lupta contra sărăciei, cea graduală sau terapia de șoc?
- Există grupuri în societate care sunt expuse mai mult decât altele la sărăcie?
- Devin romii o subclasă socială?

Totodată au fost adresate câteva întrebări legate de sărăcia feminină și cea masculină:

- Afectează sărăcia în perioada de tranziție în mod diferit pe femei și pe bărbați?
- Sunt afectate femeile în mai mare măsură decât bărbații de sărăcia extremă și de lungă durată?

(Szelenyi, Ivan, *Poverty, Ethnicity and Gender in Transitional Societies*, Akademiai Kiado, Budapest, 2002, p.1).

O concluzie a acestui studiu, în care subiecții au fost întrebați despre experiența lor privind sărăcia în diferite momente ale vieții (ex. 1988, 2000) a reieșit faptul că în toate țările studiate nivelul de trai era mai ridicat în 1988 (în perioada socialistă) decât în 2000 (în perioada de construcție a capitalismului). Subiecții intervievați își amintesc de mari diferențe în ceea ce privește rata sărăciei în etapele distinctive ale vieții lor analizate în studiu.

O altă concluzie a studiului este că în toate țările în 1993 oamenii experimentau o deteriorare similară a standardelor de viață comparativ cu 1988. Din 2000 tendința este de scădere a sărăciei în țările care au implementat reforme liberale mai riguroase precum Ungaria și Polonia, precum și în țări cu un progres mai lent către modelul capitalismului liberal (Szelenyi, Ivan, Poverty, Ethnicity and Gender in Transitional Societies, Akademiai Kiado, Budapest, 2002, p.1).

S-au analizat totodată ratele sărăciei raportate la etnicitate în Bulgaria, Ungaria și România prin compararea ratelor de sărăcie la romi și la non-romi. Diferențele transnaționale sunt la fel de mari ca și diferențele interetnice. De exemplu, românii din Ungaria sunt cu puțin mai săraci decât non-romii din Bulgaria. În toate țările cea mai săracă categorie a populației este suprareprezentată de etnicii romi și mulți romi tind să fie extrem de săraci. Dacă este analizată categoria celor aflați în sărăcie extremă se constată însă un lucru surprinzător. Chiar dacă în toate țările cei mai mulți romi sunt extrem de săraci, cea mai mare parte a celor extrem de săraci este alcătuită de non-romi. Totodată există o categorie semnificativă a romilor care au un nivel de trai destul de bun în toate țările menționate. Concluzia cercetătorilor este că românii care și-au menținut cu succes tradițiile au fost în mai mare măsură să evite capcana sărăciei decât cei asimilați la periferia societății.

Legat de feminizarea sărăciei în țările analizate se constată că femeile cap de familie din Bulgaria, Rusia și România sunt mai sărace comparativ cu capii de familie bărbați din aceleași țări pe care Szelenyi le numește, folosind un termen weberian, sisteme neopatrimoniale. Pe de altă parte, în țările care implementaseră reformele liberale până în 2000 (Ungaria și Polonia) exista o diferență mai redusă între femei și bărbați în ceea ce privește sărăcia. Concluzia cercetătorilor este că regimurile neoliberale par să dezvolte siguranța socială mai mare comparativ cu regimurile neopatrimoniale. Deci, slăbiciunea statului bunăstării pare a fi mecanismul major care conduce la feminizarea sărăciei (Țigani între ignorare și îngrijorare, Elena și Cătălin Zamfir, Ed. Alternative, București, 1993).

Deși este un subiect de controversă intens dezbătut și mediatizat problematica sărăciei și excluziunii romilor, poate să își păstreze supremația în topul problemelor sociale. Dacă am putea identifica un nucleu de premise procedurale care facă posibilă înțelegerea fenomenului, atunci am putea defini și ameliora gradul de sărăcie.

Problema comunităților cu resurse economice precare și marcată de deprivări sociale este critică pentru societatea românească, în contextul istoriei recente a crizei economice și a debutului relansării economice, logica guvernării specifică acestor perioade promovând mereu la nivel declarativ eradicarea sărăciei ca fenomen prezent în comunitățile așa zise dezavantajate. Politica globală și cea „sectorială”, de protecție și asistență socială, abordează problema sărăciei experimentate în familie doar indirect, ca factor explicativ pentru alte probleme presante și pentru fenomenele de marginalizare extremă.

**Mediul de rezidență** este una dintre variabilele care diferențiază semnificativ nivelul de sărăcie, locuirea în rural crescând puternic riscul individului de a avea un venit insuficient. În plus, pentru mediul rural deprivarea de resurse economice se cumulează în mod mai accentuat cu un deficit al condițiilor de locuit și cu forme de excluziune pe alte dimensiuni – **educație, sănătate, bariere culturale**.

Pentru o bună înțelegere a fenomenului se precizează că perspectiva zonelor sărace este asociată unui concept de sărăcie, numit în literatura sociologică românească „sărăcie extremă”, care trece dincolo de definiția standard a sărăciei în termeni de consum. Astfel, „sărăcia extremă” reprezintă *noua sărăcie*, specific *urbană*, „*tânără*”, asociată cu forme de *dezorganizare ale familiei*, cu *transformările* sociale și economice și care are tendințe de *etnicizare* și *concentrare teritorială*. Mai precis, „sărăcia extremă” include două dimensiuni, și anume: **sărăcia standard** (venituri/consum sub pragul național de sărăcie) și **locuința**, care nu este în proprietate și este precar dotată cu bunuri de folosință îndelungată.

Până în prezent, au fost identificate șapte tipuri de zone sărace urbane, toate cu rate de sărăcie standard (în funcție de consum) de 50–90% din rezidenți. Dintre acestea, patru tipuri de zone sărace urbane reprezintă arii de concentrare a sărăciei extreme (deci, a sărăciei standard combinată cu nevoia de locuință).

Primul tip, **Gropile de gunoi** (numite Dallas, Las Vegas, Pata Rât, Paris, Texas), sunt comunități cu rată medie de sărăcie extremă de 65% formate din adăposturi improvizate din cartoane, plastic sau, în cel mai bun caz, din chirpici.. Acestea sunt nou apărute pe terenuri virane de la periferia orașelor, formate spontan, fără intervenția autorităților, prin retragerea orășenilor săraci și, secundar, prin migrația tinerilor din mediul rural în căutare de locuințe ieftine. Astfel de comunitate este marginalizată instituțional (rezidenții sunt birocratic „invizibili”, fiind în bună măsură lipsiți de acte de identitate sau documente privind terenul, locuința, bunurile etc.), iar reprezentanții poliției locale le menționează drept zone cu infracționalitate ridicată.

Al doilea tip, **centru istoric („centru vechi”)**, comunități cu rată medie de sărăcie extremă de 49%, descrise în general drept „zone de romi”, formate în zone de case naționalizate în regimul socialist, aflate într-o stare deplorabilă și locuite de chiriași săraci, în care nevoia de locuință este generalizată. Acestea sunt formate prin

intervenția directă a autorităților locale. La începutul anilor 1990, casele au fost oferite drept locuințe sociale sau cu chirie către familii sărace care nu-și permiteau locuințe în alte zone din oraș; în jur de 60% dintre locuitori sunt sosiți în zonă după 1990. În prezent, actori influenți de pe piața imobiliară sunt interesați de aceste zone, iar majoritatea primăriilor vor să le „curețe”. În general sunt descrise drept zone de „cerșetori”.

Al treilea tip este reprezentat de **zonele industriale dezafectate**, cu rată medie de sărăcie extremă de 49%, formate din zone de blocuri de la periferia orașelor care aparțineau unei întreprinderi. Astfel de zone sunt formate spontan prin migrația familiilor sărăcite fie din oraș, fie din alte orașe și mai puțin din mediul rural. Comunitatea este marginalizată instituțional, populația fiind lipsită de acte de identitate actualizate și ocupând, în lipsa documentelor, structuri oricând în pericol a se dărâma.

Al patrulea tip, sunt **zonele „ghetou”** (cu nume de genul blocul Fantomă, NATO, Blocul negru, Vietnam). Aceste comunități cu rată medie de sărăcie extremă de 33%, sunt formate din zone de blocuri cu confort redus care aparțineau unei întreprinderi. După închiderea întreprinderii, multe dintre structurile construite au statut de proprietate neclar. Astfel, predomină locuirea cu chirie fie la stat, fie privată. Evacuările cu poliția sunt frecvente. Sunt formate spontan prin migrația familiilor sărăcite. Reprezentanții poliției le menționează drept zone cu infraționalitate ridicată. Comunități cu nivel redus de coeziune, în care violența, prostituția și alcoolismul sunt considerate „normale”.

Estimările dimensiunii populației de romi din România diferă mult de la cercetare la cercetare în funcție de metodologia folosită, eșantion și mai ales de metoda de identificare a etniei (heteroidentificare, autoidentificare). În timp ce cifrele oficiale conform recensămintelor naționale realizate în 1992, 2002, 2011 arată că în România trăiesc 409.723, 535.250 și respectiv 621.600 de cetățeni români de etnie romă, datele sunt culese prin autoidentificare. Este de menționat că cifra este mult sub valoarea reală, principalele motive ale nerecunoașterii identității etnice în documente oficiale se datorează caracteristicilor negative asociate în general cuvintelor rom/țigan și pierderii identității în cazul unora dintre cei care au trecut de la stilul de viață tradițional la cel modern.

Estimări sigure ale numărului de romi din România nu există, vom enumera însă câteva surse care, luând în considerare metodologia prin care au fost culese, datele asigură o siguranță mai mare cifrelor:

- *Țigani în ignorare și îngrijorare* (în Elena și Cătălin Zamfir); în 1992 – aproximativ **1.000.000 de persoane (2,5% din total populație)**, număr estimat prin heteroidentificare.
- *Romii în România* (Marian Preda); în 1998 a luat în considerare ambele metode de identificare. Astfel prin heteroidentificare estimarea cercetării este de aproxi-



mativ **1.500.000 de persoane de etnie romă (6,7% din total populație)**; prin autoidentificare numărul se reduce la aproximativ **1.000.000 de persoane (4,7% din total populație)**.

**Institutul Național de Statistică:**  
***Estimări ale persoanelor de etnie romă pentru perioada 1930–2011***

Anul	Populație totală (mil. loc.)	Romi (loc.)	Români (%)	Maghiari (%)	Romi (%)
1930	14,28	242.656	77.9	10	1,7
1956	17,48	104.216	85.7	9,1	0,6
1966	19,10	64.197	87.7	8,5	0,3
1977	21,55	227.398	88.1	7,9	1,1
1992	22,81	401.087	89,1	7,1	1,8
2002	21,68	535.140	89,5	6,6	2,5
2011	18,88	621.600	88,9	6,5	3,3

Tabelul a fost preluat din raportul *Barometrul Incluziunii Romilor*, Fundația pentru o Societate Deschisă (Fundația Soros)

Tipul cel mai întâlnit de familie la etnia romă este familia extinsă formată din mai multe generații. Numărul mediu de persoane care formează o familie era undeva între 6,6 la nivelul anului 1992 și 5,7 la nivelul anului 2007, ceea ce înseamnă aproape dublu decât la populația majoritară. În general familia este formată din cuplu, copii care trăiesc împreună cu bunici, gineri, nepoți etc. De asemenea interesant de menționat este că ponderea copiilor sub 16 ani este foarte mare aproape la jumătate din membrii familiei. Câteva explicații pentru acest tip de familie la etnia romaar putea fi: **tradiția**, concentrarea populației de romi în comunități închise care favorizează familia extinsă poate fi explicată printr-o tradiție sedimentată de secole și poate fi văzută ca semn al sărăciei (lipsa pământului pentru construcția de case) sau o metodă de apărare, de securitate în fața unei colectivități diferite ca mod de viață și deseori ostilă.

**Natalitatea**, așa cum era de așteptat, luând în considerare vârsta mică la prima căsătorie, vârsta femeii la prima naștere este de asemenea mai mică decât la populația majoritară, vârsta medie la prima naștere este 18,5 și până la 20 de ani au unul sau mai mulți copii. La fel și fertilitate, la femeile roma 4,35 copii față de media la populația majoritară de 1,79 copii.

**Educația** este considerată elementul principal în rezolvarea problemelor sociale și economice cu care etnia roma se confruntă. Însă accesul și frecvența copiilor romi

la școală sunt încă mult mai reduse decât a copiilor din populația majoritară. Participarea preșcolară este în cazul romilor de 4 ori mai redusă decât în cazul populației majoritare. Incidența analfabetismului are o pondere mare în rândul populației roma mai ales în cazul celor generației vârstnice, procentul analfabeților și ai celor care nu au terminat ciclul primar (4 clase) se ridică în 1992 la aproape 30%.

Pe lângă diferențele între populația de etnie roma și populația majoritară, există diferențe în ceea ce privește calitatea locuirii în interiorul etniei. Astfel, 60% dintre romi locuiesc în rural aceasta presupune automat și drumuri mai proaste, lipsa accesului la utilități, o pondere mai mare a comunităților de romi care trăiesc în zonele marginase ale localităților etc.

Gospodăriile de romi se caracterizează prin aglomerare de persoane, numărul mediu de persoane care locuiesc în aceeași casă la romi este dublu față de media la populația majoritară în condițiile în care suprafața de locuire pe persoană este de asemenea mai mică (5,6 față de 2,1 persoane). O problemă majoră este reprezentată de faptul că aproximativ un sfert din gospodăriile de etnie roma nu dețin acte de proprietate pe terenul pe care au construită casa. Calitatea și confortul locuințelor sunt scăzute: aproximativ o treime dintre locuințe au bucătărie, o cincime au baie, 2 din 10 locuințe au WC cu apă în casă, 1 din 10 nu are deloc WC; aproximativ o treime sunt dotate cu apă curentă și de două ori mai puține. Conform datelor oficiale oferite de Recensământul populației și locuințelor din 2011, doar 122.573 de persoane dintre cei 621.600 de romi declarați se încadrează în categoria populației active, dintre aceștia doar 71,5% încadrându-se în categoria de populație ocupată, restul de aproape 28,5% fiind șomeri aflați în căutarea unui loc de muncă. Aproximativ jumătate dintre romi nu au nici o meserie sau practică activități care nu necesită o calificare prealabilă prin sistemul formalizat de pregătire profesională. Proporția mare de zilieri, 41,7% din totalul populației de romi, indică faptul că aceștia se află într-o situație dificilă în ceea ce privește ocuparea și, implicit, procurarea veniturilor minime necesare satisfacerii nevoilor de bază. Aproximativ, 3/5 dintre romii practicanți ai meseriilor tradiționale se găsesc în mediul rural. Meseriile tradiționale sunt mai puțin prezente la generațiile tinere de romi decât la cele adulte. Acest fapt este datorat într-o mare măsură atitudinii față de educația formală. Cele mai întâlnite calificări în cadrul meseriilor moderne ocupate de romi sunt: lăcătuș mecanic, mecanic auto, șofer, sudor, electrician, croitor, zidar, zugrav, fierar-betonist, lucrător în salubritate. Aceste meserii au fost dobândite în sistemul formal de învățământ sau la locul de muncă. Aceste meserii sunt mai întâlnite în mediul urban decât în mediul rural datorită adaptării populației de etnie romă la specificul economic al mediului.

Participarea romilor în activitățile economice legale este limitată. Un segment scăzut al populației de romi este încadrat în forme legale de activități economice,

substanțial mai redus decât al generației adulte din perioada 1950–1970. Sunt multe persoane care nu au avut deloc experiența unei activități economice recunoscute legal, sau au avut o istorie de participare pe piața muncii limitată, întreruptă de lungi perioade de șomaj. Activitățile informale producătoare de resurse, caracteristice pentru o mare parte a populației de romi sunt indirect surse ale sărăciei și excluziunii sociale: ele produc mai degrabă o supraviețuire precară. Mulți romi nu au venituri permanente sau au venituri permanente foarte mici. În mod special, este dramatică situația populației de romi din mediul rural. Datorită unor rațiuni istorice, cuplate cu ignorarea completă a problemei după 1989, o mare parte din populația de romi din mediul rural nu deține pământ (sursa de supraviețuire a multor locuitori de la sate); multe familii nu dețin nici proprietatea asupra unor terenuri pentru locuință (Accesul romilor pe piața muncii, Gelu Duminiță și Marian Preda, Agenția „Împreună”, 2003).

Nivelul scăzut de educație, reprezintă un impediment major în integrarea romilor pe piața muncii. În rândul populației de etnie romă există un număr semnificativ de persoane care nu au fost la școală niciodată sau au abandonat școala în clasele primare sau gimnaziale. Există cazuri în care firmele refuză să angajeze cetățeni romi din considerente xenofobe sau din rațiuni individuale de discriminare. Discriminarea pe piața imobiliară are efect direct asupra romilor care sunt în căutarea unui loc de muncă. Faptul că romii se așteaptă la discriminări viitoare scade motivația de a deprinde abilități de muncă sau obișnuința de a muncii, iar asta nu face decât să întărească percepția negativă a angajatorilor despre romi (Politici de incluziune socială pentru grupurile vulnerabile, Gelu Duminiță și Sorin Căce, Agenția „Împreună” 2008).

Persoanele și familiile fără venituri sau cu venituri mici au dreptul la un venit minim garantat de legea 416/2001, ca formă de asistență socială. Legislația românească nu cuprinde programe de protecție socială sau politici, în care să facă referiri etnice. Populația de etnie romă beneficiază de toate programele de protecție socială oferite de statul român.

Drept răspuns la această situație, Guvernul României și-a luat angajamentul de a reduce numărul persoanelor în sărăcie relativă cu 580.000 până în 2020, ca partea a Strategiei Europa 2020. Reducerea sărăciei între 2008 și 2013 a fost de doar 0,9 puncte procentuale (adică 211.000 persoane scoase din sărăcie, față de ținta națională de 580.000). În consecință, în 2014, guvernul a solicitat asistența Băncii Mondiale pentru a elabora Strategia națională privind incluziunea socială și reducerea sărăciei 2015–2020, și Planul de implementare corespunzător. Conform acestei Strategii, guvernul și-a luat angajamentul să înregistreze un progres semnificativ pentru combaterea sărăciei și excluziunea socială, în următorii ani. Până în 2020, România își propune să implementeze un set de politici și programe, cu scopul de a reduce

populația la risc de sărăcie relativă cu cel puțin 580.000 de persoane, până în 2020, raportat la 2008; de a distruge ciclul inter-generațional al sărăciei; de a preveni reapariția sărăciei și a excluziunii sociale; și de a asigura acces egal la asistență socială, beneficii și servicii, pentru a consolida coeziunea socială.

Zonele cele mai sărace din România sunt, de ani buni, sudul Moldovei, cel al Munteniei și al Olteniei. Dacă luăm în calcul criteriul beneficiarilor de venit minim garantat, Vasluiul ocupă primul loc cu 2,7% din totalul locuitorilor. Buzăul, Mehedintșul, Doljul și Teleormanul se plasează pe următoarele locuri în clasamentul sărăciei. Toate aceste regiuni au suprafețe agricole întinse, cei mai mulți locuitori ocupându-se cu agricultura de subzistență. „Ocuparea în agricultură aduce sărăcie în România”, explică Dumitru Sandu, profesor universitar la Facultatea de Sociologie a Universității din București. Sociologul adaugă că degeaba avem suprafețe agricole întinse, dacă proprietatea este fărâmițată și nerentabilă. „Nu avem nici sistem de irigații și nici sistem modern de colectare și desfacere a produselor agricole”, mai spune acesta. În România, sărăcia are cauze structurale. „Nicio regiune nu iese din sărăcie doar prin agricultură, ci prin diversificarea ocupării. Iar lipsa educației duce invariabil la sărăcie, fie că ai ocupare în agricultură, fie că nu”, susține profesorul universitar Dumitru Sandu. Acesta a realizat, pentru un proiect al Băncii Mondiale, atlasul social al României rurale, în care clasifică satele țării de la cele cu un grad maxim de dezvoltare, la sate foarte sărace. „Diferențele sunt atât de mari pentru că satele sunt foarte diferite. Școala, ocupația și drumul „fac” satul. Satele cele mai sărace sunt cele ale oamenilor cu puțină școală, ocupați mai ales în agricultură și localizate izolat – departe de drumuri modernizate, de oraș și de centrul de comună. Lipsa de calificare, ocuparea în agricultură și izolarea aduc după ele venituri reduse, locuințe insalubre, sănătate precară, mentalități care favorizează un mod de viață centrat pe supraviețuire, nu pe creștere, pe dezvoltare, pe autoîmplinire. Satele bogate sunt cele cu pondere mare de populație educată peste media din rural, ocupare neagricolă și cu localizare apropiată de orașe mari și de drumuri modernizate”.

Tot profesorul Dumitru Sandu ne sugerează cum se măsoară sărăcia sau bogăția unui sat: „...în două moduri: fie la nivel de gospodărie sau individ, fie prin măsuri, indicatori pe total sat. Ambele sunt la fel de importante, dar au semnificații diferite. Măsurarea pe total sat, care ne interesează în discuția de față, poate include atât estimări agregate ale, să spunem, consumului la nivelul fiecăreia dintre gospodăriile satului, dar și aspecte legate de infrastructura locală, starea de sănătate, gradul de ocupare a populației etc. Dacă vrei să faci un gen de **atlas social al satelor** din România, pe vechea idee a lui Dimitrie Gusti, atunci ești obligat să optezi pentru **abordarea care îți permite să estimezi bunăstarea fiecărui sat**, funcție de ce spune teoria din domeniu și de ce date ai la dispoziție sau poți culege cu resursele disponibile”

Tema de cercetare *Diagnoza sărăciei și excluziunii romilor* din județul Iași. Evaluarea impactului politicilor publice antisărăcie, s-a fundamentat pe dorința de a elabora un atlas social al comunităților de romi din județul Iași din perspectiva sărăciei și a excluziunii sociale, care să includă și o evaluare a impactului politicilor publice de protecție socială și a intervențiilor finanțate din fondurile europene. Abordarea acestei teme a plecat de la complexitatea problematicii integrării romilor în societate, într-un context local preponderent.

Situația comunităților de romi din România a preocupat, în ultimii ani, un număr mare și divers de actori instituționali, publici și privați, fiind constituite structuri de reprezentare a romilor la nivel național și internațional. Nu întotdeauna abordarea acestor fenomene fost făcută din perspectivă regională sau județeană.

Cauzele sărăciei și ale excluziunii pot fi diferite de la o regiune la alta de la un județ la altul în funcție de mulți factori/actori sociali și instituționali. În cadrul cercetării îmi propun să dezvolt și să testez un set de indicatori pentru monitorizarea progresului procesului de incluziune socială a romilor la nivel local care să îmbunătățească capacitatea de intervenție specifică (țintită) și de monitorizare bazată pe rezultate.

Obiectivele proiectului de cercetare pe care îl propun cercetării sunt axate pe identificarea, inventarierea și descrierea comunităților de romi segregate și sărace din județul Iași. Astfel, ca și modalitate de realizare vizez cartografierea a 31 de unități administrative, rurale și urbane, realizarea unor descrieri sociologice pentru 5 localități urbane, 26 de studii de comunitate. De asemenea, îmi doresc să furnizez un instrument util pentru politicile publice locale/județene, respectiv pentru alți actori internaționali și transnaționali interesați de eradicarea sărăciei, dezvoltare locală și promovarea șanselor de reușită a unor grupuri marginale. Cercetarea va veni astfel în sprijinul administrațiilor publice locale care nu au fie resursele, fie know-how-ul, fie voința politică locală fermă de a asista aceste comunități teritoriale segregate și marginale în integrarea lor. Astfel, prin identificarea, inventarierea și descrierea sumară a acestor comunități locale de romi, segregate și sărace, doresc să ofer posibilitatea promotorilor de politici publice și de asistență comunitară de a identifica mai bine publicul lor țintă. Pentru elaborarea lucrării voi combina metodele de cercetare cantitative cu cele calitative: Astfel voi folosi frecvent metoda anchetei sociologice relevantă din punct de vedere al colectării datelor necesare pentru demonstrarea acestui sindrom de dependență a romilor față de asistența socială ca și serviciu dar și față de măsurile de protecție. Foarte utile vor fi focus-grupurile, deoarece ele cuprind date din viața reală în mediul social concret, are o înaltă validitate. Ghidul de interviu pe care îl voi utiliza va fi elaborat pe baza experienței comune a celor intervievați, în cazul nostru problematica incluziunii sociale a romilor, a politicilor

publice, programelor și proiectelor destinate acestora. Nu voi renunța la metoda analizei documentelor sociale – mi-am fixat ca obiectiv să consult toate documentele semnificative privind politicile publice destinate romilor din România în perioada 2000–2016, precum și documentele de la nivel local, strategii locale, județene, rapoarte de progres.

Rezultate așteptate în urma acestei cercetări țin de realizarea unei radiografii la nivel județean asupra situației romilor din punct de vedere a fenomenelor de sărăcie și excluziune socială care să conțină cauzele specifice, efectele pe termen lung și soluții identificate de actorii relevanți. Pe de altă parte realizarea unor hărți cu zone de risc pe componentele investigate, sărăcie, politici publice, și excluziune sunt câteva instrumente care să contribuie la formularea unor recomandări pentru monitorizarea și dinamizarea implementării politicilor publice sau pentru revizuirea acestora, fie la la nivel județean/local. Rezultatele cercetării pot oferi exemple de bună practică, dar și puncte de fundamentare a strategiilor județene și locale. O sumară evaluarea a impactului și a schimbărilor generate de intervențiile finanțate din fondurile europene și programele de protecție socială este necesară deoarece în ultima perioada nu s-a efectuat.

Partea cea mai consistentă a cercetării va fi ținută pe explorarea și explicarea *fenomenului de dependență a populației rome față de măsurile de protecție și asistență socială*.

## 2. În loc de concluzie

„Decalajele de dezvoltare nu sunt o fatalitate. Ele pot fi corectate, reduse prin mod de organizare, dezvoltare strategică. De aceea, există proiecte de dezvoltare, inginerie socială care lucrează prin dezvoltare comunitară și regională. Ecuația de bază a dezvoltării locale nu este însă dată numai de „mentalitate și resurse”. Mai este un termen la fel sau poate mai important decât cei doi. Este vorba de instituții, de administrație locală și regională, de transparența lor, de modernitatea modului lor de funcționare. Numai cu bani și cu oameni care vor să facă dezvoltare, au și capital social și capitalul uman necesar, țintele de bunăstare comunitară nu pot fi atinse. Este nevoie de instituții moderne, flexibile, eficiente, care să facă posibil tot efortul de organizare pentru dezvoltare durabilă” (interviu cu profesorul Dumitru Sandu, <http://jurnalul.ro/special-jurnalul/saracia-nu-e-eterna-dar-are-putere-de-inertie>).

## Bibliografie selectivă

- Atkinson A.B., 1998, *Social Exclusion, Poverty and Unemployment* în Atkinson A.B. and Hills J. (eds.), *Exclusion, Employment and Opportunity*, CASEpaper 4, Centre for Analysis of Social Exclusion, London School of Economics.
- Atkinson, A.B., Cantillon, B., Marlier, E. and Nolan, B., 2002, *Social Indicators – the EU and Social Inclusion*, Oxford: Oxford University Press.
- Molnar, Maria, 1999, *Sărăcia și protecția socială*, Editura Fundației „România de Măine”, București.
- Stănculescu, Manuela (coord.), 1999, *Sărăcia în România 1995–1998: Politici de prevenire și reducere a sărăciei*, București.
- Tesliuc, Cornelia; Pop, Lucian; Tesliuc, Emil, 2001, *Sărăcia și sistemul de protecție socială*, Polirom, Iași.
- Zamfir, Cătălin (coord.), 1995, *Dimensiuni ale sărăciei*, Editura Expert, București.
- Zamfir, Cătălin (coord.), 1999, *Politici sociale în România: 1990–1998*, Editura Expert, București.
- Zamfir, Cătălin (coord.), 1995, *Politici sociale. România în context european*, Editura Alternative, București.
- Zamfir, Cătălin și Preda, Marian (coord.), 2002, *Romii în România*, Editura Expert, București.
- Zamfir, Elena (coord.), 2000, *Strategii anti-sărăcie și dezvoltare comunitară*, Editura Expert, București.
- CASPIS, 2002, *Planul Național Anti-Sărăcie și Promovarea Incluziunii Sociale*, Guvernul României.
- Eurostat Task Force, 1998, ‘*Recommendations on social exclusion and poverty statistics*’, Document CPS 98/31/2, Eurostat, Luxembourg.
- ICCV, PNUD, 2001, *Situația sărăciei în România: cauzele sărăciei, evaluarea politicilor anti-sărăcie, direcții de acțiune pentru combaterea sărăciei*, București.
- World Bank Romania, 2003, *Poverty assessment*. June. Report No. 26169 - RO.

# Uniunea consensuală – dilema unei legalizări

*Iulian APOSTU\**

## Abstract

Contemporary challenges for the optimal way of marital fusion today embrace all forms of manifestation but also social polemics, from classic marriage to its legal alternatives. Romania is now surpassing a moment of transition of marital structures, the existing national statistical data showing a gender and a conjugal role inequality, which shows that the Romanian family still receives traditional tonal influences. At the same time, the Romanian legislation has defined the socio-legal structure of marital postmodernity by building a legislative framework on patrimonial regimes, by simplifying divorce proceedings, by engaging in the engagement concept, etc. all being the premises of a new marriage.

Assessing in terms of effects, the relaxation of divorce proceedings did not lead to an increase in divorce, but on the contrary, to a decrease, the possibility of separating property under Article 360 of the New Civil Code remains unknown to young marriages, which highlights a gap between the current social mentalities and the new guidelines of the Civil Code on marriage.

The study aims to analyze comparatively the legalization of the consensual union in the European space in a theoretical manner, highlighting the conditions of legalization and the effects generated by it in Europe and in the Romanian space, through similar projects of legalization of concubinage.

**Keywords:** *postmodernity, legislation, cohabitation, homoparentality, marriage*

## 1. Introducere

Problematica uniunilor consensuale în România a fost puțin studiată, iar fluctuațiile conceptuale au condus de multe ori la concluzii contradictorii în ceea ce privește modalitatea de manifestare a cuplurilor care refuză sau amână mariajul. Studiile realizate în domeniu sunt foarte puține, ele fiind concretizate în câteva subcapitole teoretice cu caracter general expuse pe puține pagini în cărți care dezvoltă teme cu privire la conjugalitate. Majoritatea textelor scrise despre uniunea consensuală fac o abordare comparativă, opunând mariajul noilor forme de manifestare a vieții conjugale, ele nefiind consecința unor studii sociologice sau psihologice în domeniu.

---

\* Cercetător științific dr., Institutul de Sociologie al Academiei Române, Lector dr., Universitatea din București



Din perspectivă juridică, problemei uniunii consensuale i-a fost alocată o importanță mai mare, date fiind prevederile Codului Civil începând din anul 2011 când a fost pentru prima dată recunoscută logodna din perspectivă juridică, precum și polemicile juridice anterioare cu privire la legitimitatea juridică a acesteia (art. 266, alin. 1 și alin. 5).

În acest moment, sociologia cunoaște două mari resurse statistice naționale care pot fi folosite pentru studierea uniunii consensuale, ambele însă, cu reținerea aceluiași fluctuații conceptuale în ceea ce privește concubinajul ca alternativă la căsătorie versus concubinajul înțeles ca o simplă stare premaritală: Recensământul populației, 2002 și „Viața de familie”, Soroș, 2008.

Conform datelor obținute în urma Recensământului populației din anul 2002, în România s-au declarat a fi în uniune consensuală 338.136 de cupluri, ceea ce înseamnă o pondere totală de 3,9%, cu o distribuție mai mare în mediul Rural (4,6%) decât în cel Urban (3,2%).

Problema tehnică vizibilă în studiile sociale prezente poate fi concretizată în faptul că niciun instrument de cercetare nu a făcut diferența între uniunea consensuală ca alternativă la căsătoria legitimă și mentalitatea uniunii consensuale ca stare premaritală. Așadar, datele statistice existente sunt relative.

Analiza datelor Recensământului din 2002 evidențiază prezența fenomenului de coabitare cu o creștere substanțială imediat după perioada studiilor liceale, în jurul vârstei de 20 de ani (de la 7.040 la 51.407 persoane) și o scădere a frecvenței începând cu perioada vârstei medii la căsătorie (de la 74.407 persoane aflate în uniune consensuală la 67.586 persoane). Or, frecvența acestor date arată mai degrabă un „concubinaj” ca stare premaritală, decât o alternativă la mariaj.

Uniunile consensuale „târzii”, adică relațiile care depășesc pragul vârstei medii la căsătorie cunosc o cădere sub aspect statistic cu 43,39% într-o perioadă, relativ scurtă, de doar 5 ani.

În sensul în care ne sunt prezentate datele statistice, putem vorbi de o evidență a coabitării consensuale, cu precădere la vârsta tânără, care apare ca o atitudine, nu în opoziție căsătoriei, ci ca manifestare anterioară ei din diverse motivații diverse (prea tineri, prea bătrâni, construirea unei cariere înainte de mariaj, perioada scurtă de cunoaștere etc.).

Ultimele cercetări naționale realizate de SOROS în anul 2008 arată că 69% dintre cei intervievați consideră că „este bine ca un cuplu care intenționează să se căsătorească, să locuiască înainte împreună” (Viața de familie, 2008), ceea ce demonstrează, de fapt, necesitatea unei stări premaritale (de multe ori confundată cu uniunea consensuală), perioadă în care partenerii se cunosc, interacționează, construiesc elemente de solidaritate etc.

Stadiul actual al cercetărilor își limitează abordarea la nivelul identificării relațiilor de uniune consensuală indiferent de percepții și forma lor de manifestare. Ele nu rezolvă problema conceptuală pentru a identifica ponderea celor care doresc o alternativă juridică pentru mariaj. Studiile actuale rămân repere primare pentru cercetări în domeniul mentalităților postmoderne de conviețuire conjugală deoarece arată, în primul rând, o preocupare pentru noi modalități de a înțelege cuplul conjugal.

## 2. Uniunea consensuală – dilema unei confuzii conceptuale

O analiză asupra legislației internaționale cu privire la uniunea consensuală și condițiile de legalizare apare ca absolut necesară pentru înțelegerea corectă a fenomenului de uniune consensuală. În acest sens, trebuie să se identifice condițiile sociale specifice legiferării concubinajului pentru a aprecia comparativ experiența socială și juridică internațională cu tendințele României în această direcție.

O comparație punctuală metodologic ar putea fi făcută cu legislația franceză a Pactului Civil de Solidaritate (legea din 15 noiembrie 1999 care a legalizat uniunea consensuală în Franța) deoarece, o parte consistentă din Codul Familiei și, ulterior din Codul Civil românesc au fost direct influențate de Codul Civil francez. De asemenea, prima propunere pentru legalizarea uniunii consensuale în România a avut la bază prevederile generale ale Codului Familiei, așadar, și-a fundamentat resursele pe elementele legislative de influență franceză.

În România, Recensământul din anul 2002 a contabilizat 6012916 cupluri dintre care 86,2% sunt căsătorite (5.174.794) și 13,8% (838.122) sunt în concubinaj. Or, de aici putem deriva o problemă tehnică de nivel național, deoarece, aplicarea chestionarului în 2002 nu a fost făcută doar de specialiști în domeniu care să explice diferențele dintre căsătorie și alternativele maritale, care să evedențieze confuzia conceptuală cu privire la concubinaj (alternativă la căsătorie sau stare premaritală). Din acest motiv, întrebările cu privire la uniunea consensuale nu oferă garanția percepției unei forme de conviețuire în alternativă cu instituția căsătoriei din care să poată fi derivată ulterior necesitatea legalizării concubinajului.

În cercetările sale, Louis Roussel atenționa asupra faptului că tendința ultimilor ani este orientată în jurul unei duble mișcări: pe de o parte, un fel de ezitare a cuplurilor de a intra în instituția căsătoriei și, pe de altă parte, o suplețe a legii care, în spiritul legislatorilor, trebuia să atenueze această reticență. Așadar, putem spune că asistăm la o dublă dezinstituționalizare, una în comportamente, alta în legislația însăși. Observăm pe de o parte, dorința romantică de fuziune cu partenerul și, pe de altă parte, dorința de independență, condusă în anumite cazuri, până la individualism (Roussel, 1989, p. 126).

Deși putem vorbi despre o mentalitate mult decalată cultural, familia europeană fiind plasată de cele mai multe ori, dincolo de reperele clasice ale modernității, ea fiind mai degrabă postmodernă (atât în manifestările concrete cât și în însăși legislație), totuși, chiar și pentru România este evidentă evoluția spre alt sistem marital, însă pentru moment, doar într-o fază de construcție și adaptare.

De multe ori, schimbările legislative în România nu au fost extensia unor nevoi comunitare ci, mai degrabă încercări de adaptare discretă la experiența juridică internațională. Dacă aspectele culturale, religioase sau strict cutumiare s-au voalat odată cu trecerea timpului, noile orientări juridice nu au răspuns întotdeauna unor strategii care să preîntâmpine anumite nevoi naționale. Spre exemplu, simplificarea procedurilor de divorț în anul 1993 ar fi trebuit să conducă la o accentuare a divorțialității, așadar, la o creștere a numărului de divorțuri, extensie a unei legislații permissive care să ofere un acces mai ușor la divorț pentru cuplurile aflate în conflict. Astfel, dacă în anul 1990, rata divorțialității în România era de 1,42‰, anii următori au echilibrat divorțialitate în jurul valorii de 1,3‰, menținându-ne printre țările europene cu cea mai mică divorțialitate. Or, același lucru se întâmplă și cu legalizarea concubinajului.

Pentru țara noastră, amânarea mariajului este dublată de fenomenul coabitării, o stare premaritală argumentată de cele mai multe ori cu idei stereotipizate care ar avea menirea să justifice o alternativă de moment pe care mulți o confundă cu uniunea consensuală. Evoluția juridică a legislației familiale în România arată și ea o relaxare în sensul unei libertăți crescute, ușor orientată spre forme de mariaj din ce în ce mai mult contractualizate. Pretențiile de a construi contracte prenuptiale ar putea reprezenta premise de bază menită să modifice consistent orientarea mariajului și în același timp, a familiei. Elemente noi de legislație care prevăd tipuri noi de convenții matrimoniale arată, de asemenea, orientări noi în structura socio-juridică a relațiilor maritale. Asigurarea regulilor disoluției în momentul contractării căsătoriei îi schimbă caracterul instituțional în favoarea celui contractual, situație juridică întâlnită în toate țările care au legalizat uniunea consensuală.

Cu toate acestea, dezinstituționalizarea în comportamente nu pare atât de evidentă în spațiul românesc, ceea ce ne plasează la o oarecare distanță de cadrul socio-juridic care a permis țărilor occidentale să asimileze comportamente și atitudini specifice unor forme de manifestare conjugală în alternativă cu căsătoria legitimă. Confundarea stării premaritale cu uniunea consensuală a reprezentat pentru legislatori baza argumentării necesității uniunii consensuale în România.

Și alte țări au cunoscut această fază de dezvoltare, iar concluziile specialiștilor care justificau coabitarea cu motivații precum studiile, cariera, stabilitatea materială nu făceau altceva decât să coaguleze argumentele în jurul căsătoriei, deși, noile forme de manifestare a conjugalității erau deja evidente.

În cazul Franței, scăderea numărului de căsătorii din 1973 i-a făcut pe unii demografi să creadă că este o întârziere a vârstei la căsătorie, în realitate, tinerele generații amânând celebrarea oficială a uniunilor lor, precedând-o de o nouă formă de uniune (logodnă). Însă, urmare a scăderii nupțialității i-a constrâns să regândească această ipoteză deoarece se evidenția tot mai mult, nu o amânare ci o punere în practică a unui nou comportament (Segalen, 2002, p. 131).

Acesta a fost momentul de debut al unei noi orientări sociologice și juridice în Franța – uniunea consensuală. De fapt, momentul zero al strategiilor pentru legalizarea uniunii consensuale în toată Europa a fost creat și stimulat de către cuplurile de homosexuali care au stat la baza tuturor strategiilor, reclamând inechitatea socială.

### 3. Contextul legalizării uniunii consensuale în Europa – o istorie socială

Primele tensiuni sociale din Europa cu privire la recunoașterea juridică a cuplurilor de același sex și a tuturor celorlalte drepturi care decurg din acestea (avantaje fiscale, drepturi de succesiune, drept de asistență socială) au început pe la jumătatea secolului trecut, iar prima legalizare a avut loc, aproximativ 40 de ani mai târziu (iunie, 1989 în Danemarca).

În majoritatea țărilor care au legalizat concubinajul, timpul scurs de la prima propunere juridică și până la legalizarea propriu-zisă a fost de aproximativ 20 de ani, deși, manifestările sociale asociate dorinței de legalizare au fost și mai lungi. Nicio țară europeană nu a legalizat uniunea consensuală fără reacții sociale dure. Fiecare legislație propusă pentru legalizare a stârnit reacții juridice și sociale în opoziție cu proiectele propuse pentru autentificarea relațiilor conjugale între persoane de același sex.

Danemarca este prima țară din Europa care a legalizat uniunea consensuală. Interacțiunea dintre stat și societate a început să dea roade prin 1968 deoarece partidul socialist a propus un set de modificări legislative printre care și cele care vizau problema mariajului și a cuplurilor homosexuale. Și pentru că rezistența socială a fost puternică a fost constituită o nouă comisie pentru „concubinaj fără mariaj” pentru a rezolva dificultățile juridice de conviețuire ale persoanelor de același sex. Comisia a predat un raport în anul 1980 în care, principala concluzie a fost aceea de modificare, a modifica drepturile succesoriale în manieră favorabilă concubinilor independent de sexul partenerilor (Mécary, Leroy-Forgeot, 2000, p.18).

În acest context, în iunie 1989 a fost votată legea „parteneriatelor înregistrate”, intrată în vigoare la 1 octombrie 1989 în mod deosebit pentru cuplurile de același sex.

În Franța, printre primele experiențe care au motivat comunitățile de homosexuali să ceară legalizarea relațiilor lor, două par mai evidente. Prima dintre ele este considerată cea a unui steward Air France care a fost refuzat de companie să

beneficieze de un bilet pentru partenerul său de viață deși statutul companiei prevedea că biletele sunt acordate „partenerilor căsătoriți și concubinilor din uniunea liberă”

A doua situație este cea a unui cuplu format din două femei, una dintre ele cerând beneficiile de asigurări sociale de care beneficia partenera sa în baza legii din 2 ianuarie 1978 care prevedea aceste drepturi pentru cuplurile căsătorite. Desigur, instanța pentru Securitate socială i-a respins cererea motivând că drepturile sunt asigurate doar pentru cuplurile heterosexuale (ibidem, p.87).

Cu toate acestea, legea din 15 noiembrie, 1999 este rodul unei lungi și lente evoluții. În 1937, Curtea de Casație a respins cererea de despăgubire a partenerului concubin în cazul decesului celuilalt partener spunând că acești parteneri trebuie să manifeste mai întâi „un interes pentru lege”. Mai bine de 20 de ani mai târziu, în 1959, Camera penală a Curții de Casație a admis că „indemnizația de companie” este posibilă când concubinajul este stabil și neadulter, iar în anul 1970 a admis criteriile pentru compensațiile materiale ale concubinajului: diferența de sex, existența unei relații sexuale, comuniune de viață, stabilitate, longevitate și să fie o uniune recunoscută de mai mulți („la notoriété de la relation”) (Mécary, Leroy-Forgeot, 2000, p. 86).

Orientarea concubinajului exclusiv spre cuplurile heterosexuale a constituit unul dintre factorii care au stimulat grupurile de homosexuali să reacționeze în vederea legalizării concubinajului pentru partenerii de același sex. Așadar, dacă legislațiile anterioare căutau în baza dreptului comun să recunoască drepturi ale concubinilor „stabili și adulterini”, mișcarea homosexuală a construit o strategie prin care urma să se pretindă drepturi egale pentru toate categoriile de cupluri. Astfel, imediat după al doilea război mondial, un grup de lesbiene au construit o revistă (Arcadia) care să le dea dreptul la replică și să le promoveze ideile cu privire la egalitate în ceea ce privește legalizarea relațiilor conjugale. Foarte rapid au fost construite acțiuni sociale, promovând mesaje precum „Eliberarea femeii: anul zero”, făcând manifestații de stradă etc. În acest sens, în anul 1971, pe 5 martie au sabotat mitingul anti-avort „Laissez-les vivre” iar cinci zile mai târziu, au sabotat emisiunea radio „*L'homosexualité, ce douloureux problème*” (Homosexualitatea, această problemă dureroasă).

Tot în același an, Arcadia a acceptat să publice texte pentru promovarea propriilor lor orientări sexuale sub titlul *Scrisoare către cei care se cred normali* declarând că *Noi suntem femei cu un covor moral pe care vă ștergeți voi conștiința!* (FHAR, 1971, p. 9). Tot în acest număr al revistei au fost publicate și articole pentru susținerea avortului și a contracepției.

Societatea anilor '70 a sancționat foarte dur intervențiile ulterioare ale feministelor heterosexuale pentru susținerea libertății de exprimare sexuală fiind catalogate ca fiind „toate lesbiene” (*toutes lesbiennes*) și „prost iubite” (*mal baisées*) (Chauvin, 2005, p. 117).

Datorită tensiunilor create în urma acestor polemici, prin anii '90, strategiile homosexualilor au fost regândite și reorientate în jurul ideii de urgență umanitară împotriva SIDA. Strategia avea într-adevăr o consistență politică a acelei perioade în care au fost dezvoltate proiectele de legalizare a uniunilor civile, apoi a PACS-ului și au avut impactul dorit. Astfel, pe la mijlocul anilor '90, argumentele umanitare au permis un mai mare acces al problematicei homosexuale în sfera dezbaterilor sociale și politice, impulsionate de intelectuali și de femeile politice lesbiene (Chauvin, 2005).

Astfel, după mai multe încercări de a proiecta juridic uniunea consensuală, pe 15 noiembrie 1999, Franța a legalizat Pactul civil de solidaritate.

În Germania, influențele legislative primite din dreptul francez au stimulat din ce în ce mai mult cuplurile de homosexuali să facă demersuri pentru a cere obținerea recunoașterii juridice și a statutului social. În fapt, cuplurile homosexuale reclamau discriminarea de a li se refuza avantajele acordate cuplurilor căsătorite heterosexuale. Evidența nevoii de a adaptare legislativă, pe de o parte, pentru a completa legislația germană în conformitate cu interdicția discriminării prevăzută de Legea Fundamentală germană și, pe de altă parte, pentru a evita o condamnare din parte Curții europene a drepturilor omului, s-a impus rapid.

Din 1995 au fost depuse numeroase proiecte legislative în parlamentul german, unele care vizau în general cuplul necăsătorit, iar altele care aveau o orientare specifică pentru cuplurile homosexuale. Ca diferență față de legislația franceză, legislatorul german nu a optat pentru un pact civil comun deschis atât cuplurilor heterosexuale, cât și homosexuale, ci au ales să acorde un statut propriu cuplurilor homosexuale, oferindu-le posibilitatea de a încheia un „*parteneriat de viață*” (*Lebenspartnerschaft*) asemănător mariajului heterosexual.

Prima parte a proiectului legislativ, cu titlul „*Legea care pune capăt discriminării concubinajelor homosexuale și care instituie parteneriatul înregistrat*” (*Gesetz zur Beendigung der Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaften*) care nu avea nevoie de aprobări speciale a fost votată pe 16 februarie 2001 și a intrat în vigoare în luna august a aceluiași an, scrisă de regulă, sub abrevierea „LpartG”. Această lege s-a numit „*Lebenspartnerschaft*” (*Legea pentru parteneriatul de viață*) (Wenner, 2005).

Cu o relativă diferență, Belgia a cunoscut și ea aceste frământări. Presiunile homosexualilor au fost evidente, iar reacțiile sociale pe care le-au generat au stimulat întregul Parlament să reacționeze. În ceea ce privește legalizarea concubinajului în Belgia, istoria socială are o nouă direcție. Ea este redimensionată politic, devine o resursă pentru partide și are consecințe electorale.

Parcursul parlamentar care a deblocat prin vot instaurarea în Belgia a statutului de coabitare legală va fi, ca și pentru legalizarea mariajului homosexual, un fel de

„compromis al Belgiei”. O primă propunere a fost depusă încă din anul 1994 și redepusă în 1995 de către un deputat socialist, doi deputați ecologiști și un deputat al partidului regionalist francofon de la Bruxelles. Formulările erau generaliste, dar scrise într-o manieră foarte inteligentă de intelectuali apropiați mișcării militante homosexuale. Legea avea să producă efecte semnificative asupra statutului conjugal distinct de mariaj.

Prin Decretul Regal din 14 decembrie 1999, se stabilea că statutul legal al coabitării va intra în vigoare de la 1 ianuarie 2000. Cu toate acestea, legea nu a condus la o aglomerare de cereri de legalizări de parteneriate, el fiind mai mult simbolic decât practic. Trecerea de la concubinaj legalizat la mariaj homosexual a devenit în timp strategia partidelor politice care au înțeles potențialul electoral a comunităților homosexuale.

În anul 1999, cuprins de febra electorală, Parlamentul belgian a cunoscut mai multe propuneri de lege pentru legalizarea mariajului, indiferent tipul de parteneriat și orientare sexuală. În realitate, ei doreau să pună în aplicare Convenția de la Haga despre protecția copiilor și despre cooperarea în materie de adopție internațională. „Gouvernement Arc-en-ciel” s-a văzut pus în fața unor mari conflicte politice datorită multitudinii punctelor de vedere cu privire la acest aspect. Controvestele plecau de la disputa legalității unui cuplu necăsătorit de a adopta un copil. Atunci, în coaliția „Arc-en-ciel” s-a propus o variantă de compromis prin modificarea codului Civil belgian care preciza în articolul 346 că doar soții căsătoriți pot adopta un copil.

Problema coaliției a început atunci când s-a adus în discuție idei cu privire la adopția copiilor de către partenerii necăsătoriți. Majoritatea socialiștilor și ecologiștilor au susținut opinia conform căreia un copil poate fi adoptat de un cuplu de sex diferit, cât și un cuplu de același sex. Marea majoritatea a liberalilor nu au fost de acord cu această propunere.

Aici a intervenit compromisul politic care a stins polemica celor două tabere cu privire la posibilitatea adopției pentru cuplurile de același sex. Compromisul a fost acela de a găsi o ofertă liberală care să îi convingă pe politicienii socialiști și ecologiști să renunțe la ideea de a oferi drept de adopție cuplurilor de același sex; iar această ofertă a fost mariajul homosexual. Acest proiect, ca soluție de compromis a fost agreată pe 17 iulie 2001 și depus la Consiliul de stat sub numele „deschiderea căsătoriei pentru persoanele de același sex”. Legea a fost votată pe 13 februarie 2003, în urma multor dezbateri (Renchon, 2005).

Cu un alt debut, în Suedia, prima formă a concubinajului acceptat juridic a fost autentificat de Biserică. Astfel, partenerii se puteau căsători doar religios, iar Biserica transmitea autorităților publice acest nou statut social care le oferă drepturi juridice (Joyeux, 2009, p. 93). Aceasta a reprezentat o primă strategie a Suediei prin care

transporta presiunile sociale ale comunităților de homosexuali în zona religioasă. Ulterior, autentificarea uniuni consensuale a trecut în grija statului.

#### **4. Legalizarea uniunii consensuale – o dinamică socio-juridică și economică**

Legalizarea uniunilor consensuale nu reprezintă doar un act în sine care ar recunoaște o stare de fapt, ci un sistem juridic complex cu o gamă largă de consecințe juridice, fiscale, patrimoniale, parentale și sociale.

Dacă în primele faze de legalizare, uniunea consensuală în diferitele ei forme era doar un set de provocări naționale, generalizarea acestui fenomen la nivelul Europei a condus spre o tendință de adaptare internațională a sistemelor legislative în așa fel încât să fie permise asocierile conjugale între parteneri care provin din țări diferite. În același timp, o parte importantă dintre țările care au această experiență au căutat să prevină turismul conjugal, prima țară care și-a asigurat resursele juridice pentru a nu deveni „un nou Las Vegas” fiind Danemarca (Lund-Andersen, 1998, p. 339).

Legalizarea uniunilor consensuale în Europa a avut la bază o mentalitate post-modernă, centrată către individualism, fiecare proiect de lege stabilind drepturile personale, obligațiile, clauze speciale, reguli de partajare a bunurilor, drepturi sucesorale și formele disoluției. În contrasens cu sistemul internațional, propunerile României pentru legalizarea uniunii consensuale au avut la bază prevederile Codului Familiei, demonstrând faptul că mentalitățile românești cu privire la viața conjugală nu sunt atât de avansate spre individualism iar proiectele românești propuse legalizării sunt departe de stipulările juridice ale legislațiilor similare din spațiul internațional.

Cu privire la forma juridică de legalizare a uniunii consensuale, sistemul juridic francez precizează faptul că uniunea consensuală (Pacte civile de solidarité, scris, de regulă, sub abrevierea PACS) poate fi realizat „între două persoane majore de sexe diferite sau de același sex pentru a-și organiza viața în comun” (art. 515-1 Cod Civil), iar prima interdicție este aceea de a nu realiza o uniune legală între rude de până la gradul IV. El mai prevedea condițiile de consimțământ, de vârstă, monogamie și viața comună, deși obligativitatea locuirii împreună nu a fost bine precizată juridic (ea fiind limitată la formularea „locuință comună”).

Spre deosebire de sistemul francez, în legislația Germaniei și a Ungariei, parteneriatele civile au fost construite inițial doar pentru cuplurile de homosexuali. Aceeași legislație germană prevedea cu punctualitate „să organizeze și să-și considere viața împreună”, dar și obligația de fidelitate, condiție care nu apare între imperativele legii franceze (Wenner, 2005, p. 61–62).



Inițial, unul dintre amendamentele parlamentare franceze care au fost prevăzute în propunerea legalizării (unice în toate propunerile europene de legalizare) viza și „paxarea” fraților și surorilor, dar nu a fost acceptat (Pillebout, 2000, p. 14).

Constituirea PACS-ului se realizează în fața grefierului tribunalului de instanță de pe raza căruia face parte unul dintre parteneri sau din zona de reședință a cuplului. Partenerii trebuie să facă o declarație scrisă care însoțește contractul propriu-zis de uniune consensuală. Convenția este înregistrată într-un registru special și prevede unele date contractuale ale celor doi parteneri. Pentru autentificarea unei relații între un străin și un cetățean francez se apelează la reprezentantul diplomatic sau consular francez din aria de jurisdicție a rezidenței comune a celor doi parteneri.

Spre deosebire de PACS, sistemul juridic englez nu autentifică parteneriatul civil într-o singură etapă. Înregistrarea parteneriatului civil se face în două etape: în prima etapă este un fel de pre-înregistrare în care partenerii notifică individual printr-un act solemn, dorința încheierii unui astfel de parteneriat, în documentul depus precizându-se reședința și absența impedimentelor. Documentul va fi semnat de viitorii parteneri și se stabilește locul autentificării propriu-zise. După această etapă, urma un termen de așteptare în care, serviciile de stare civilă cerceta dacă suma de clauze trecute de parteneri în contract sunt în concordanță cu legile statului.

La sfârșitul perioadei de cercetări realizate de autoritățile stării civile, partenerii primeau un atestat de eligibilitate cu o valoare de maxim 12 luni. Dacă în tot acest timp partenerii nu își oficializează relația, atestatul devine nul, iar procedura de realizare a parteneriatului trebuie luată de la început (Fluss-Diem, 2005, p. 71).

În această privință, legislația belgiană pare cea mai relaxată. Autentificarea contractului de uniune civilă se face prin depunerea unui dosar la primărie care are la bază un formular tipizat. Belgia este singura țară europeană care nu a construit un registru special pentru a înregistra separat contractul de uniune civilă, iar faptul că nu a simțit nevoia să facă diferența între aceste categorii sociale s-a observat ulterior în faptul că a fost printre primele țări europene care au legalizat mariajul homosexual.

Inițial, efectele PACS-ului francez au vizat legalizarea relațiilor și avantajele fiscale. Ulterior, legislatorii au fost nevoiți să se adapteze la o serie întreagă de prevederi legislative, printre cele comune mai tuturor legislațiilor europene fiind și interdicția reproducerii asistate și a adopției.

Spre deosebire de proiectul de lege românesc, PACS-ul dar și celelalte legislații europene prevăd dreptul concubinilor la „ajutor mutual și material” deși, în primele faze juridice nu faceau nicio precizare cu privire la donații și moșteniri. Obligația ajutorului reciproc apare cu caracter general în toate legislațiile europene despre uniunea consensuală. În legea belgiană apăsarea și obligația pensiei alimentare sau o delegație de somație pentru partenerul care nu-și asumă îndatoririle (Renchon, 2005, p. 91).

Ulterior, legislațiile au vorbit de drepturile de moștenire, atunci când s-a adus în discuție drepturile asupra copiilor din relația de PACS (copii din mariaje anterioare, adopția de către o singură persoană, etc.), drept de ședere pe teritoriul țării respective pentru partenerul străin, obligații egale față de terți (rate, datorii contractuale), dreptul de transfer al contractului de închiriere a locuinței, dreptul de a beneficia de asistența socială în baza cotizațiilor partenerului care lucrează, dreptul de a vizita copilul pentru partenerul care a stat minim 2 ani alături de copilul celui alt partener (3 ani în cazul statelor nordice și în cazul Angliei) și dreptul de paternitate în urma decesului tatălui adoptator etc. Mai atentă la detalii, legea germană a preferat prudența și i-a acordat partenerului un rol de „mică autoritate parentală” (*kleines Sorgerecht*) care îi conferea drepturi limitate. Această „mică autoritate parentală” putea fi limitată sau chiar anulată de către Tribunalul de Familie, în interesul copilului. În caz de disoluție, legea oferea posibilitatea menținerii relației cu copilul, cu condiția ca acest copil să fi petrecut suficient timp alături de cuplul respectiv (Wenner, 2005, p. 63).

Cu privire la dreptul de moștenire, legea franceză precizează că partenerul supraviețuitor are dreptul de a deține capitalul partenerului decedat, cu condiția ca partenerul supraviețuitor să nu fie separat de drept sau în fapt. În același sens, legea slovenă afirmă că viața comună dintre doi parteneri conjugal de sex opus care nu sunt căsătoriți produce aceleași efecte ca și în cazul partenerilor căsătoriți (Devers Devers, 2004, p. 105).

Toate legislațiile în acest sens au și puncte de vulnerabilitate, dar și imperfecțiuni legislative. Franța a avut o dilemă foarte mare cu privire la transexuali. În privința transexualilor, posibilitatea căsătoriei este, de asemenea, nulă. Codul civil a avut mult timp în dezbatere acceptarea schimbării de sex și problemele aferente în plan conjugal și s-a propus ca o persoană care dorește să își schimbe sexul să nu fi avut copii sau să nu fi fost căsătorită. Și totuși, imperativul de a nu se căsători, lovea în libertatea transexualilor care au căutat să facă presiuni în acest sens (Terré, Fenouillet, Hervé, Reiss, 2002, p.9).

Analiza parteneriatelor înregistrate demonstrează că relațiile fără mariaj produc uneori efecte juridice foarte apropiate celor din mariaj. Astfel, în țările scandinave și în Spania, acordul încheiat între două persoane produce efecte care sunt, în general, apropiate căsătoriei la fel cum, ruptura se face la fel ca în cazul mariajului (Kairallah, 2002, p. 79).

În ceea ce privește dimensiunea morală a datoriilor, câteva legi străine nu au uitat să impună concubinilor obligații de ajutorare, de asistență și fidelitate reciprocă. Astfel, legea germană precizează că partenerii aflați în parteneriat civil au obligația de întraajutorare și asistență. Legea daneză impune ajutorul mutual și de protecție reciprocă a intereselor familiei (art. 1 din Legea nr. 628 din 15 septembrie 1986).

Legea suedeză face precizarea că, atunci când contribuția unuia dintre parteneri pentru cheltuielile comune este insuficientă, celălalt partener trebuie să ofere banii necesari pentru a face față nevoilor personale (art. 2, capitolul 6 din legea 230 din 14 mai 1987).

Obligația de fidelitate se traduce adesea prin posibilitatea de a obține disoluția judiciară a parteneriatului înregistrat în caz de adulter. Islanda și în Danemarca, atât pentru mariaj cât și pentru parteneriatul înregistrat, infidelitatea reprezintă o cauză pentru disoluție. În dreptul olandez, când parteneriatul este dublat de un mariaj sau altă uniune, sancțiunea poate fi penală deoarece se consideră a fi bigamie. În Olanda și Danemarca, încălcarea impedimentului de a nu se căsători sau de a nu încheia un alt parteneriat este considerată a fi bigamie și este sancționat penal (Devers, 2004, p. 55–56).

Inițial, legea daneză cerea printre condițiile sale de legalizare a a concubinajului ca cel puțin unul dintre parteneri să aibe domiciliul în Danemarca și să fie cetățean danez. Aceste prevederi au fost stabilite inițial pentru a descuraja „turismul parteneriatelor înregistrate”. Ulterior, a fost depus un nou proiect de lege în anul 1998, intrat în vigoare la 1 iulie 1999 care prevedea de acum înainte că 2 parteneri de altă naționalitate își pot oficia un astfel de parteneriat dacă au rezidență în Danemarca de minim 2 ani (Lund-Andersen, 2003, p. 13).

În ceea ce privește separarea juridică a concubinilor, dintre toate legislațiile internaționale, sistemul francez pare cel mai libertin. Inițial, regulile disoluției erau atent monitorizate și analizate. Dacă nu era un motiv care cerea urgentarea disoluției, procedura dura minim 3 luni de la data semnării declarației de disoluție, legislația mai nouă permite partenerului concubin să se căsătorească, chiar și atunci când încă este într-o relație de PACS. Starea de căsătorit/ă anulează PACS-ul în momentul autentificării mariajului. Ultimele prevederi legislative permit fiecărui partener să trimită prin poștă o scrisoare prin care cere disoluția la tribunalul unde a fost autentificat PACS-ul și în momentul primirii scrisorii, parteneriatul devine nul. Disoluția rezultă în urma unei declarații comune a partenerilor dată grefierului de la tribunalul de instanță sau printr-o declarație unilaterală semnată de unul dintre parteneri. (Codul Civil, art 515-7). În cele două cazuri, declarația de încetare a PACS-ului trebuie notată în registrul ținut la tribunalul de instanță.

În Islanda și Suedia, disoluția parteneriatelor înregistrate presupune o procedură judiciară prin analogie cu principiile de aplicare pentru procedura divorțului. Ca diferență între sistemul legislativ islandez și suedez, dreptul francez și cel belgian nu a instaurat o procedură de disoluție a parteneriatului înregistrat precum în cazul căsătoriei.

Legea belgiană este complet detașată de procedura divorțialității în ceea ce privește disoluția coabitării legale. Astfel, legea coabitării prevede că partenerii care vor să

se separe trebuie să facă o declarație în fața ofițerului de stare civilă din zona de domiciliu a partenerilor sau din zona de domiciliu a partenerului care solicită disoluția cuplului. (Codul Civil, art 14776, §2, alin. 2) Această disoluție poate fi făcută unilateral sau prin acordul comun. Așadar, este suficientă completarea unei declarații scrise „contre récépissé” (cu confirmare de primire) de la ofițerul de stare civilă de la primăria de care aparține cuplul respectiv, chiar și fără o perioadă de preaviz. (Renchon, 2005, p. 95)

În Danemarca și Norvegia regimul juridic pentru disoluție este identic celui de uniune conjugală și există o procedură juridică și una administrativă. Legea daneză cu privire la parteneriatele înregistrate a luat din procedura mariajului toate regulile disoluției (art. 5 din legea nr. 372 din 7 Iulie 1989) iar parteneriatul poate fi desfăcut și prin decizia judiciară (Legea nr. 256 din 4 Iulie, 1969 cu privire la disoluția maritală).

Legea olandeză a legiferat disoluția parteneriatului relativ asemănător divorțului însă nu identic. Ea prevede această ruptură, fie prin deces sau absența unuia dintre parteneri, urmată de încheierea unui nou parteneriat sau mariaj (Cod Civil, art. 1:80c(a) și (b)), fie prin scrierea unei declarații comune în fața ofițerului de stare civilă (Cod Civil, art. 1:80c(c)), fie prin disoluția judiciară, la cererea unuia dintre parteneri (Cod Civil, art. 1:80c(d)). Atunci când partenerii nu pot face o declarație comună de disoluție este de dorit ca disoluția să se realizeze prin procedura de divorț. Profesorul Boele-Woelki subliniază că disoluția partenerilor prin consimțământ reciproc fără intervenția juridică nu este echivalentă în drept cu procedura mariajului. Este apare ca o diferență între efectele mariajului și cele ale parteneriatului. (Boele-Woelki, 1999 p. 48)

Conform principiului de aplicare prin analogie a regulilor mariajului, disoluția partenerilor înregistrați în sistemul de drept scandinav se poate rezuma la „separația de corp” sau ruptură. Este o procedură folosită în Danemarca, Islanda și Norvegia. În legătură cu sistemul danez de drept, pentru partenerii înregistrați care nu mai suportă coabitarea, se poate cere tribunalului pronunțarea unei separări de corp (Art. 29 din Legea nr. 256 din 4 Iulie 1969 pentru formarea și disoluția mariajului). Legea produce aceleași efecte ca și divorțul: posibilitatea recăsătoririi sau a de încheia un al parteneriat înregistrat. Mai mult, această lege nu va fi mai eficientă partenerilor dacă, după un timp, aceștia aleg să continue relația pentru că, juridic, ei sunt despărțiți (Art. 30 din legea nr. 256 din 4 Iulie 1969) (Devers, 2004).

În Germania, disoluția se putea pronunța în 3 modalități: când ambii parteneri sunt de acord cu disoluția și trebuie să aștepte 12 luni înainte de a putea cere Tribunalului de Familie ca disoluția să fie pronunțată, prin solicitarea unilaterală, prin formulare unei declarații de disoluție care a fost trimisă și partenerului său; decizia poate fi pronunțată de Tribunalul de Familie în 36 de luni sau atunci când continuarea relației

se dovedește a fi periculoasă pentru unul dintre parteneri, disoluția se poate acorda imediat (Wenner, 2005, p. 60).

Spre deosebire de legislația franceză, sistemul de drept englez nu admite disoluția partenerilor în forma unilaterală sau prin acordul părților ci este impusă autoritatea judiciară. Parteneriatul civil poate fi anulat cu nulitate absolută pentru încălcarea unor dispoziții legale, precizate în art. 3 din lege, precum: identitatea sexuală, relație de rudenie existentă, condițiile minime de vârstă, vicierea condițiilor de notificare prealabilă, înregistrarea în alt loc a parteneriatului decât cel prevăzut. Aceste condiții devin motive de nulitate a relației în decursul primilor trei ani de conviețuire legală, apoi ele sunt prescrise (Fluss-Diem, 2005, p. 80).

## 5. Homoparentalitatea – dilema unei morale socio-juridice

Una dintre dilemele mari asociate legalizării uniunii consensuale în Europa a fost și homoparentalitatea. Deși nu au anticipat-o de la început, existența copiilor în cuplurile de același sex a fost imposibil de a fi ținută sub control. Astăzi, aproape toate legislațiile europene rămân „vulnerabile” homoparentalității. Inițial, toate legislațiile europene cu privire la legalizarea concubinajului interziceau adopția și reproducerea medicală asistată pentru cuplurile de homosexuali însă nicio legislație europeană nu a putut interzice adopția de către o singură persoană. Așadar, reacția strategică a partenerilor homosexuali a fost să solicite adopția ca persoană singură. În acest mod, calitatea de părinte aparținea legal unui singur partener însă, relația cu copiii era dezvoltată de ambii parteneri. Începuturile acestor proceduri au stârnit reacții dure din partea heterosexualilor, reacții care au avut și efecte în consecință – stimularea comunităților de homosexuali de a cere dreptul de adopție.

O altă cauză care a generat fenomenul de homoparentalitate a reprezentat o categorie mai rară a partenerilor care, în căutarea identității sexuale au avut, în primele faze conjugale, relații cu parteneri de alt sex din care au rezultat copii. Dilema morală a unor astfel de situații a fost și mai mare. Societatea cerea scoaterea copilului din mediul homosexual, acțiune care ar fi echivalat cu separarea copilului de propriul părinte, ceea ce a condus la alt set de polemici și forme de manipulare din ambele părți. Homosexualii se întrebau retoric dacă nu cumva și *copiii crescuți de mamă și sora acesteia sau de tată și un frate au aceleași probleme de integrare socială*. Deși forma aceasta de manipulare a redus la tăcere o categorie largă de contestatari care nu au găsit un răspuns punctual, totuși ideea susținerii familiilor de origine (care, în retorica partenerilor de același sex simula un cadru funcțional asemănător cuplurilor homosexuale) este diferită: tatăl cu un frate, mama cu o soră dezvoltă un set de funcții de susținere a copiilor în procesul de creștere, educație și integrare socială în

timp ce un cuplu homosexual are altă structură a relației dintre cei doi parteneri. Teamă de devianță sexuală, de socializare defectuoasă datorită lipsei modelului matern sau patern, de frustrare, de integrare socială etc. au rămas polemici frecvente pentru situația homoparentalității la care se pare că nu au mai oferit contraargumente.

Scandalurile politice belgiene cu privire la adopție au depășit granițele naționale și au contribuit la construirea unor polemici până la nivelul Parlamentului European. Câteva țări scandinave și Olanda au autorizat partenerii înregistrați homosexuali să adopte împreună un copil. Astfel, începând cu amendamentul nr. 360 din 2 Iunie 1999, legea daneză prevede că partenerii înregistrați pot adopta împreună un copil, mai puțin atunci când este vorba despre un copil venit dintr-o altă țară. (Lund-Andersen, 2003, p. 13)

La fel, legea islandeză dispune că, o persoană aflată într-un parteneriat înregistrat poate adopta un copil cu partenerul său, dacă acel copil adoptabil nu provine din alt stat (art. 6, alin. 1 din legea 87 din 12 Iunie 1996). Legea olandeză mai face precizarea că posibilitatea adopției se oferă doar cuplurilor care locuiesc împreună de minim 3 ani (Cod Civil, art. 1:228(2)). Cererea de adopție poate fi făcută după ce, în prealabil, pentru cel puțin un an, adoptatorul a locuit și a îngrijit acel copil (Cod Civil, art. 1:228(1)). Una dintre marile provocări pentru adopție o reprezintă cuplurile mixte din țări cu legislații diferite. Un astfel de caz este cel al unui concubin italian căruia i-a fost refuzat dreptul de adopție al unui copil francez pentru motivul că legislația italiană (legea 184 din 1983) interzice adopția pentru o persoană singură.

Există anumite goluri legislative în sistemul de drept internațional care sunt speculate, uneori de către anumite persoane. În problematica studiată de noi, unele state acceptă adopția pentru o persoană singură, altele nu o blochează. Și, deși legile sunt clare, în caz de incompatibilitate legislativă, anumite persoane preferă să obțină în timp altă naționalitate care să le permită acest lucru pe fondul faptului că majoritatea statelor nu au texte legislative pentru a pedepsi aceste tentative de fraudă. Un astfel de caz este cel al concubinului italian căruia îi era interzisă adopția individuală, motiv pentru care putea achiziționa o naționalitate franceză sau spaniolă în scopul exclusiv al adoptării unui copil. În cazul său, dilema s-a mărit pentru că, dacă acel concubin achiziționa naționalitate spaniolă, el trebuia să renunțe la naționalitatea de origine (Devers, 2004).

În ceea ce privește conviețuirea cu partenerul de același sex, femeile au fost întrebate cum cred că ar fi optim de rezolvat problema „homoparentalității” iar varianta cu cea mai mare pondere a fost alegerea unui model de compromis cu un genitor care să joace un rol de referent masculin și să-și exercite funcțiile de tată (Descoutures, 2008).

În România, legea nr. 273/2004, art. 2 privind regimul juridic al adopției, republicată 2012 are aceeași formă sensibilă, definind adoptatorul ca fiind „persoana care a adoptat sau dorește să adopte, în condițiile prezentei legi.”

În țara noastră nu sunt cunoscute astfel de situații de homoparentalitate, chiar și în situația unei legi flexibile pentru strategie.

## 6. Propuneri de legalizare a concubinajului în România

Până în momentul publicării acestui studiu, România a cunoscut 3 proiecte de lege pentru legalizarea uniunii consensuale, toate fiind respinse.

Prima propunere de lege pentru legalizarea uniunii consensuale în România este cea a lui Nicolae Păun. În acest sens, deputatul Nicolae Păun depune un proiect de lege pe 26 Martie 2002 (Pl 158/2002)<sup>1</sup>. Inițiatorul considera că, „sub aspectul său civil, instituția căsătoriei este de dată relativ recentă, concubinajul existând în schimb, atât înainte, cât și după căsătorie. Motivațiile acestui proiect au fost urmărite de inițiator pe trei planuri: o protecție juridică a acestor cupluri, micșorarea numărului de copii abandonați și, prin extensie, o cheltuială mai mică a statului în această direcție și scăderea divorțialității. În ceea ce privește diminuarea numărului de copii abandonați, datele statistice internaționale arată că, în comparație cu mariajul, numărul de copii pentru astfel de cupluri este mult mai mic, multe cupluri nedorindu-și copii. Orientarea generală a celor care doresc legalizarea uniunilor consensuale este una individualistă, așadar, conform acestor mentalități, un copil poate însemna diminuarea autonomiei, independenței, condiționări în ceea ce privește alocarea resurselor materiale etc. De asemenea, cheltuiala mică a statului în ceea ce privește susținerea viitoarelor cupluri consensuale legalizate este ușor utopică. Pondere cea mai mare a copiilor provine de la cuplurile căsătorite sau de la cele care se vor căsători. Așadar, simpla autentificare juridică a uniunii consensuale nu stimulează spiritul parental, nu duce la un plus de responsabilitate în acest sens și nu ferește societatea de riscurile monoparentalității.

Experiențele internaționale ale tuturor țărilor care au legalizat uniunea consensuală arată că, asociate proiectelor de legalizare a concubinajelor sunt așezate strategii economice de susținere, drepturi fiscale, drepturi sociale etc., toate solicitante de buget (dreptul de a beneficia de asigurarea medicală a partenerului care lucrează, diminuarea taxelor pentru anumite categorii de cupluri, pensie de urmaș etc.). Or, aceste precizări cu impact bugetar nu apar în propunerile legislative românești pentru legalizarea uniunii consensuale, o excepție relativă fiind ultima propunere legislativă a senatorului Remus Cernea.

<sup>1</sup> [http://www.cdep.ro/pls/proiecte/upl\\_pck.proiect?idp=3074](http://www.cdep.ro/pls/proiecte/upl_pck.proiect?idp=3074)

Proiectul românesc făcea încă de la începutul lui precizările juridice asupra conceptului de concubinaj, concubin, subliniind, spre deosebire de modelele europene, că acest tip de uniune este admis doar pentru persoanele de sex opus (art. 2.1). Cu o formă simplificată de legalizare în fața notarului, regulile erau influențate de codul familiei: o vârstă mai mică de 18 ani la bărbați și de 16 ani cu dispensă pentru fetele care pot face dovada existenței relației de cel puțin un an înainte, fără întrerupere. Procedura cerea completarea unui formular la care se puteau adăuga clauze după voința partenerilor. Singurul imperativ al acestei convenții era interdicția de a încheia un alt contract de concubinaj mai devreme de 6 luni de la data notificării celui deja existent. Partenerii aveau obligația să contribuie în raport cu veniturile la cheltuielile de întreținere și, dacă unul dintre parteneri nu poate contribui financiar din motive obiective, suma cheltuită de partenerul cu venituri „să-i poată fi rambursată suma cu dobânda medie a pieței financiare”. Proiectul avea și două prescripții care făceau referire la familie. Prima dintre ele este o inspirație din articolul 41 din vechiul Cod al Familiei care prevede dreptul la întreținere a partenerului (chiar și după încetarea căsătoriei) dacă acesta se află în incapacitate de muncă din vina celui alt partener. Articolul 16 al acestei propuneri de legalizare a concubinajului făcea o apreciere deosebită care valida standardul ridicat al căsătoriei, al stabilității sale în raport cu uniunile consensuale: „dacă perioada de concubinaj depășește 10 ani, în sensul prezentei legi, concubinilor le sunt aplicate prevederile dreptului familiei prin asimilare cu instituția căsătorie.”

Aceasta pare o apreciere interesantă pentru multe cupluri care sunt împreună de mai mult timp. Acceptând o astfel de legalizare a relației lor, vor primi ca efect al stabilității lor, statutul de căsătoriți legitim. Este evidentă diferența de atitudine în cazul acestei orientări a concubinilor spre viața de familie, ca efect al stabilității unei perioade de minim 10 ani. Trecerea de la un tip de conviețuire care nu face o raportare directă la solidaritate, ci la aspecte ce țin mai degrabă de individualism, libertate și securitatea proprietății presupune un drum lung și o evidentă schimbare de atitudine față de partener. Totodată, această precizare arată că nici în cazul acestui proiect de lege nu apare clară distincția între relația dintre doi parteneri ca stare premaritală și relația de uniune consensuală, ca alternativă la căsătoria legitimă, tocmai pentru că nu oferă posibilitatea opțiunii permanente pentru concubinaj (în logica proiectului presupunem că partenerii care nu doresc mariaj ar fi obligați să se separe juridic la sfârșitul celor 10 ani de concubinaj pentru ca ulterior să contracteze un alt concubinaj. În caz contrar ar fi asimilați mariajului contra voinței acestora).

Regulile de soluție ale concubinajului exprimă încă o dată libertatea cuplului. Dacă la momentul propunerii, legislația românească pentru divorț cerea motive întemeiate pentru soluție (excepție fiind cazurile de divorț prin acordul părților),



concubinilor nu le trebuia nici unul. De asemenea, când unul dintre parteneri se căsătorește, actul care atestă concubinajul cu o altă persoană devine nul. Această prevedere este importată din legislația franceză a Pactului Civil de Solidaritate.

Proiectul propus de Nicolae Păun are o strategie diferită față de cea a întregului spațiu european. Dacă în toate legislațiile internaționale cu privire la legalizarea uniunii consensuale, statele au construit texte de lege speciale în acest sens pentru ca apoi să le adauge Codului Familiei sau Codului Civil, propunerea românească și-a adaptat formulările la prevederile deja existente în Codul Familiei. Așadar, s-au păstrat condițiile de vârstă, condițiile de responsabilitate juridică și formă de disoluție influențată de Legea 59/1993, articolul 8 cu privire la divorțul prin acord (separarea fără expunerea de motive).

În același timp, proiectul de lege face o compilație interesantă între două sisteme legislative diferite. Pe de o parte, împrumută din sistemul francez formele disoluției prin căsătoria unuia dintre concubini, împrumută o parte consistentă din formular, precizând opțiunea clauzelor personale, și totuși, în privința resurselor personale, influențele sunt din zona țărilor nordice unde nivelul de individualism, de independență materială este mult decalat față de mentalitățile românești. Aceste aspecte sunt observabile în proiectul de legalizare a uniunii consensuale în anexa 1, capitolul „Contract de uniune consensuală” unde se face precizarea că „Fiecare parte se obligă să contribuie în mod egal la cheltuielile comune conform prezentei legi. În cazul în care, una din părți nu dispune – din cauze obiective – de fondurile necesare pentru suportarea părții ce-i revine prin contract din cheltuielile comune, cealaltă parte se poate angaja să acopere cheltuielile, urmând, dacă se convine astfel prin prezentul contract, ca sumele plătite de celălalt concubin pentru acoperirea integrală a cheltuielilor comune, să-i poată fi rambursată cu dobânda medie a pieței financiare la vânzarea oricărui bun dobândit pe timpul relației de concubinaj.”

Orientarea pro-maritală a legislatorului poate fi observabilă și din faptul că nu a creat un sistem conjugal alternativ care să „protejeze” cuplurile de mariaj și din faptul că nu precizează drepturi fiscale, de asistență socială, drepturi juridice între soți, drepturi patrimoniale, succesoriale etc. Așadar, propunerea arată mai degrabă a stare juridică pe termen scurt iar optica finală este să asigure funcționalitatea pe termen mediu pentru a pregăti cuplurile pentru mariaj.

În anul 2010, senatorul Viorel Ariton a făcut prima propunere de lege pentru legalizarea concubinajului „asortabilă” occidentului. A fost prima dată în România când s-a depus spre legalizare un proiect pentru legalizarea uniunii consensuale, fără să fie precizată orientarea sexuală a partenerilor. Reacțiile sociale dure la adresa proiectului de lege, orientările exigente ale articolelor de presă și, în același timp, reticența autorităților l-au făcut pe senator să-și retragă singur proiectul din Parlament.

Analiza articolelor de presă din România cu privire la legalizarea uniunii consensuale, indiferent de orientarea sexuală a partenerilor, realizată cu ocazia acestui studiu, arată că discuțiile au vizat condiția homosexualității într-o proporție de 18%, gradul de moralitate/imoralitate versus dreptul la libertate de manifestare, 34% iar polemicele de pe forum-uri au fost de cele mai multe ori stimulate de conflictul de „orientare” dintre persoanele cu parteneri de același sex și heterosexuali. Într-o pondere mai mică, polemicele au fost dublate de argumente religioase (8%), contra-argumentele susținătorilor legalizării cuplurilor de același sex făcând apel la modernitate (57%) și la exemplele altor state care au această experiență juridică (29%).

În ceea ce privește mentalitatea românească surprinsă în articolele de presă, dar și pe alte pagini web care au importat și comentat aceste articole, imaginea legitimității juridice a concubinajului este una voalată. Deși textele articolelor expuneau și comentau punctual resursele juridice expuse în proiect pentru legalizarea concubinajului, discuțiile de pe forum și alte tipuri de pagini web au fost orientate spre caracterul nelegal pe care îl presupune concubinajul. Analiza statistică realizată în acest sens le arată că într-o proporție de 42%, imaginea concubinajului apare mai mult ca o stare premaritală, în 32% dintre situații este privită ca o stare de fapt a unui cuplu fără forme legale și într-o proporție de 18% este înțeleasă ca o stare maritală (Apostu, 2011).

Dincolo de propunerile propriu-zise, de dorințele voalate de legalizare, propunerile de lege nu au anticipat prea atent efectele sociale, economice și culturale care sunt asociate acestei legalizări. Așa cum a fost precizat mai sus, creșterea monoparentalității, creșterea nașterilor în afara căsătoriei, fenomene precum homoparentalitatea la care este expusă România datorită flexibilității legislative dublate de o mentalitate puțin adaptată reperelor postmoderne etc., sunt factori care trebuie calculați și prevăzuți anticipativ în proiecte sociale coerente care să asigure funcționalitatea unor astfel de cupluri în alternativă cu căsătoria legitimă.

Conform ultimului studiu european cu privire la gradul de acceptabilitate al adopției pentru cuplurile de același sex, statistica generală arată că, într-o proporție de 42% dintre cetățenii europeni sunt de acord. Printre țările cu cel mai mare grad de dezacord se situează Malta, cu 86% și România cu 85% (SURSA: EOS GALLUP Europe, 2003).

Ultima propunere de lege este cea inițiată de un grup de parlamentari independenți, PSD, PP-DD, în frunte cu senatorul Remus Cernea, în anul 2013 (PL nr. L597/2013)<sup>2</sup>. Această propunere legislativă a fost cel mai bine documentat proiect, cu cele mai clare și mai punctuale prevederi legislative din toată experiența proiectelor depuse până atunci pentru legalizarea concubinajului. Într-o formă unică, bine fundamentată juridic,

<sup>2</sup> [http://www.parlament.ro/pls/proiecte/upl\\_pck.proiect?idp=17488&cam=1](http://www.parlament.ro/pls/proiecte/upl_pck.proiect?idp=17488&cam=1)

cu influențe legislative din spațiul european, senatorii au propus legalizarea uniunilor libere, fără a face precizări sau interdicții în ceea ce privește orientarea sexuală a partenerilor. Proiectul propunea autentificarea la notariat a relațiilor dintre concubini, recunoașterea parteneriatelor civile internaționale, ale celor mixte etc. De asemenea, erau făcute precizări patrimoniale, condiții de soluție și partaj, se solicitau drepturi de protecție socială, drepturi la pensia de urmaș conform Legii 19/2000, art. 67, 68, 69.

Pe 09.12.2015, propunerea de lege a fost respinsă, datele ultimelor polemici fiind disponibile pe pagina Camerei Deputaților.<sup>3</sup>

## 7. Concluzii

Polemicile sociale cu privire la uniunea consensuală în România au o orientare ușor difuză generată de larga flexibilitate a opiniilor cu privire la acest fenomen. Înțeleasă ca stare premaritală, ca alternativă nelegală sau ca alternativă juridică, în România, problematica uniunilor consensuale ocupă un loc vizibil în dezbaterile sociale și în mentalitățile tinerilor. Atât experiențele sociale, cât și cele juridice încep să aibă din ce în ce mai mult consistență, iar influențe ale legislațiilor internaționale se pot observa în proiectele propuse în România pentru legalizarea uniunilor consensuale.

Prima piedică în acest parcurs spre legalizare o reprezintă problema mentalităților sociale, fiecare proiect fiind întâmpinat cu reticență, critici dure și o serie de răspunsuri legislative exigente împotriva ambelor proiecte de lege. Alături, voci voalate din societatea românească păreau să accepte starea de concubinaj și, poate paradoxal, aceeași comunitate și-a manifestat prompt reticența la legalizarea acestor relații. Această aparentă contradicție poate fi explicată prin faptul că în România, indivizii nu înțeleg concubinajul și din perspectiva sa juridică. Ei nu au o opoziție directă împotriva uniunii consensuale (înțeleasă ca formă simplă de coabitare) ci împotriva legiferării ei.

În România, însă, legalizarea uniunilor consensuale nu a fost consecința unor presiuni sociale, ci doar simple inițiative legislative. Dacă în tot spațiul occidental, uniunea consensuală a fost cerută și susținută cu exigență de comunitățile homosexuale (deși voci discrete în acest sens au existat), în România nu au existat astfel de manifestări generale, așadar, nu au cerut-o decât legislatorii. Mai mult, ei au fost cei care au căutat susținere în astfel de comunități. Argumentele folosite, fie pentru susținerea sau contestarea acestor proiecte de lege ne arată că imaginea concubinajului nu este privită în alternativă cu căsătoria legitimă, ci ca stare premergătoare mariajului. Acesta este, de fapt și motivul unei slabe susțineri pentru legalizare – românii nu pot

<sup>3</sup> <http://www.parlament.ro/pls/steno/steno.stenograma?ids=7598&idm=18>

cere legalizarea unei stări de fapt urmând ca, după un timp să iasă juridic din ea pentru o altă legalizare – căsătoria.

Postmodernitatea conjugală vine cu un alt tip de mentalitate, ea având la bază individualismul, concretizat în dorința din ce în ce mai evidentă a partenerilor de a se proteja patrimonial față de celălalt și de a trăi doar pentru fericirea personală. Acest tip de orientare în conjugalitate a condus în occident la o creștere a separărilor (un număr destul de mare dintre țările occidentale au o divortialitate de cel puțin două ori mai mare decât România). Individualismul conjugal va modifica treptat toată structura funcțională a familiei. Solidaritatea partenerilor va fi înlocuită cu solidaritate de sine, grija pentru patrimonial personal va aduce modificări consistente funcției economice, iar reproducerea și socializarea vor fi lipsite de importanță pentru familiile care nu-și vor mai dori copii. Așadar, din sistemul funcțional modern, postmodernitatea va diminua funcțiile clasice până la jumătate, iar pe celelalte le va restructura: funcția biologică pare să fie prioritar orientată spre erotism și mai puțin spre reproducere iar aceasta va afecta și socializarea. Funcția economică va deveni o funcție personală, nu una de buget comun, iar solidaritatea va fi devalorizată în favoarea împlinirii personale.

De asemenea, experiențele juridice actuale, reacțiile sociale, dar și influențele internaționale mai aduc încă un fenomen în vederea validării sociale – legalizarea uniunii consensuale. Aparenta paradigmă socială a apărut atunci când, același grup care susținea uniunea consensuală a fost și cel care o contesta. Explicația acestui contrasens formal ține de valoarea conceptuală a ceea ce s-a înțeles prin concubinaj, majoritatea susținătorilor văzând în concubinaj o stare premaritală, negându-i-se valoarea ei juridică de alternativă la căsătorie.

Mai mult, legalizarea uniunii consensuale produce efecte în lanț pe care statul trebuie să și le asume în viitor cum ar fi adopția copiilor de către cuplurile de homosexuali (homoparentalitatea), mariajul homosexual, etc., toate fiind generatoare de cheltuieli și de elemente legislative noi. În acest moment, România nu are suficiente resurse pentru a susține familiile cu probleme materiale, nu are suficiente resurse pentru asistența socială, pentru susținerea familiilor monoparentale etc. iar legalizarea concubinajului ar pune o presiune în plus pe bugetul național, deja insuficient pentru nevoile sistemului de protecție socială. Aceste orientări ar putea arăta o preocupare firească pentru echitate socială, pentru drepturi egalitare însă, dintr-o anumită privință, vorbește prea mult de drepturile adulților și mai puțin de drepturile copiilor.

Deși nu poate fi neglijat dreptul la echitate socială, totuși, strategia adopției trebuie să urmărească prioritar interesul copilului, nu drepturile adultului. În acest sens, este nevoie de o analiză de impact deoarece vulnerabilitatea socială a unor relații considerate indezirabile pot produce efecte directe asupra acestor copii, nu asupra adulților. Într-o altă ordine de idei, dinamica unor relații care evidențiază bărbatul

și femeia în forma lor specifică de comuniune conjugală, oferă imaginea unor modele maternel și paternale ce pot sta la baza unei socializări punctuale în ceea ce privește diversitatea de gen, atât în cadrul familiei, cât și în mediul social extern.

## Bibliografie

- Apostu Iulian, (2011), *Imaginea concubinajului în presa românească – stare premaritală sau alternativă la căsătoria legitimă* în Revue communication interculturelle et littérature, supliment la nr. 4 (16) / 2011
- Boele-Woelki K., *Le partenariat enregistré: législation des Pays-Bas*, în *Questions d'actualité en droit des personnes dans l'État de l'CIEC*, Strasbourg: Acte du Colloque organisé pour marquer les 50 ans d'existence de la CIEC, 206 mai 1999
- Chauvin Sébastien, *Les aventures d'une „Alliance Objective”*. *Quelque moment de la relation entre mouvement homosexuels et mouvement féministe au XX-e siècle* in *L'homme et la société*, 2005/4 – nr. 158, p. 111–130, Paris: L'Harmattan
- Descoutures Virginie, (2008), *Les mères lesbiennes. Contributions à une sociologie de la parentalité*, Thèse de sociologie sous la direction de François de Singly, Université Paris V-René Descartes
- Devers Alain, (2004), *Le concubinage en droit international privé*, Paris: LGDJ
- FHAR, 1971, *Rapport contre la normalité*, Paris: Champ Libre
- Fluss-Diem Jacqueline, (2005), *Le „Civil Partnership” en droit anglais*, în Fluss-Diem Jacqueline, Fauré Georges (2005), *Du PACS aux nouvelles conjugalités: où en est l'Europe?*, Paris: Presses universitaires de France
- Joyeux Henri, (2009), *La mort programmée du mariage? Une nouvelle aventure pour les familles*, Paris: François-Xavier de Guibert
- Kairallah G., *La qualification du PACS en droit international privé*, în *Regards civilistes sur la loi du 15 novembre 1999 relatif au concubinage et au pacte civile de solidarité*, Colloque du L.E.R.S.D.P., avant-propos F. Dekeuwer-Défosses, L.G.D.J. 2002
- Lund-Andersen I., 1998, *The legal position of Homosexuals*, în *The Changing Family, Family forms & Family Law*, 1996–1997 ed. Par J. Eekelaar et T. Nhlapo, Hart Publishing
- Mécary Caroline et Leroy-Forgeot Flora, (2000), *Le PACS*, Paris: Presses Universitaire de France
- Pillebout Jean-François, 2000, *Le Pacte civile de Solidarité*, Paris: Litec
- Renchon Jean-Louis, (2005), *Le conjugalites en droit belge* în Fluss-Diem Jacqueline, Fauré Georges (2005), *Du PACS aux nouvelles conjugalités: où en est l'Europe?*, Paris: Presses universitaires de France
- Roussel Louis, (1989), *La famille incertaine*, Paris: Editeur Odile Jacob
- Segalen Martine, (2002) *Sociologie de la famille*, Paris: Armand Colin, 2002
- Terré François, Fenouillet Dominique, Lécuyer Hervé, Reiss Lydie, (2002), *Le droit de la famille*, Paris: Presses Universitaires de France
- Wenner Eva, (2005), *Le Parteneriat enregistré en Allemagne: vers un mariage homosexuel*, în Fluss-Diem Jacqueline, Fauré Georges (2005), *Du PACS aux nouvelles conjugalités: où en est l'Europe?*, Presses universitaires de France, Paris

# Efectele abandonului asupra copilului și părintelui care abandonează

*Maria Rodica IACOBESCU\**

## Abstract

The abandonment of a child by those that granted it life is a form of mistreatment that takes a great toll on the child's physical and psycho-social development. The huge number of Romanian abandoned children is mainly caused by poverty or financial difficulties, the absence of a home or improper living conditions, single parenting, the lack of sexual education, the lack of knowledge regarding family planning, limited access to primary social and medical services. The abandoned child faces a trauma that can lead to developmental sensorimotor issues, difficulties in relating with significant people in life, self-control and emotional regulation issues, attention, memory, concentration, learning and language disorders. The mothers who abandon their children can experience feelings of anger and guilt, self-loss and cannot accept the responsibility that comes with the separation from their children.

**Keywords:** *abandonment, trauma, attachment, placement, adoption*

## 1. Abandonul copilului: definiții, cauze, factori de risc

Fenomenul abandonului copilului este universal și se întâlnește în toate societățile și în toate epocile istorice. În fiecare zi, în întreaga lume, numeroși copii sunt abandonați de cei care le-au dăruit viață, dar refuză, din diverse motive, să-i educe și să-i crească. Cu toate acestea, abandonul copilului rămâne un subiect delicat, care afectează înțelegerea și sensibilitatea umană.

Abandonul copilului de către cei care i-au dat viață, separarea lui definitivă de părinți, constituie poate cea mai severă formă de maltratare a copilului. „Abandonul copilului trebuie văzut ca o formă de maltratare a cărei responsabilitate nu este limitată la părinte, ci se răsfrânge asupra întregii societăți care prin calitatea prevenirii și a protecției ce o oferă copilului abandonat și a măsurilor generale pe care le ia, poate re-victimiza copilul traumatizat de abandon” (Muntean, A., Munteanu, A., 2011, p. 142).

În limbaj juridic, se declară abandonat copilul care, în condițiile legii, se află în grija unei instituții de ocrotire socială sau medicală de stat ori privată, sau a unei

---

\* Lector dr., Universitatea „Ștefan cel Mare”, Suceava

persoane fizice, ca urmare a faptului că părinții, în mod vădit, s-au dezinteresat de el pe o perioadă mai mare de șase luni. Dezinteresul, în acest context, este definit ca încetarea oricăror legături între părinți și copil, legătură care să dovedească existența unor raporturi afective normale (Legea 47/1993 cu privire la declararea judecătorească a abandonului de copii publicat în Monitorul oficial al României la 8 iulie 1993).

Abandonul presupune „absența, slăbirea sau ruperea unei legături afective de susținere, antrenând cel mai adesea falimentul obligațiilor morale sau naturale care sunt legate de acestea. Confuzia morală, daunele sociale cauzate victimei, sunt condiții favorabile apariției unor tulburări nevrotice sau psihotice reactive la aceasta” (Porot et al., 1996, în Muntean, A., Munteanu, A., 2011, p. 142).

Formele abandonului sunt numeroase. Abandonul poate fi *fizic*, atunci când copilul va fi lăsat undeva, separat de părinți și de restul familiei, sau *emoțional*, atunci când părinții nu vor avea niciun fel de disponibilitate emoțională pentru copil și nu-și vor asuma responsabilitatea creșterii lui, deși copilul rămâne în vecinătatea fizică a părinților (Muntean, A., 2013, p. 22). În aceste condiții, copilul nu primește în mod constant și uniform afecțiunea și îndrumarea de care are nevoie pentru a se dezvolta echilibrat și armonios.

O altă clasificare (Browne et. all, 2012) distinge între abandonul *deschis*, când un copil este părăsit în mod deliberat de părinții săi, care pot fi identificați și care nu doresc să revină asupra deciziei de a renunța la responsabilitatea părintească, și abandonul *secret*, când părinții care abandonează nu pot fi identificați, pentru că renunță la răspunderea părintească în mod anonim.

Din alte perspective se poate vorbi despre:

- *abandonul total*, practicat, de obicei, de către fete tinere, abandonate de parteneri, imediat după nașterea copilului, de către mame prostituate, delincvente sau divorțate. (*apud* Hogaș, D.L., 2010, p.2), *semiabandonul*, când, deși copilul trăiește cu ambii părinți sau cu unul dintre ei, este neglijat sau chiar respins de către aceștia;
- *sentimentul de abandon*, resimțit îndeosebi de copiii mici ca urmare a atitudinii reci a părinților, dar și în situațiile de abandon și semiabandon. Există numeroase situații când copiii nu mai pot controla acest sentiment și se ajunge la nevroza de abandon, care ține de competența psihiatriei infantile (*apud* Irimescu, G., 2006, p.87).

Cât privește locurile în care se face abandonul, acestea pot fi: secțiile de maternitate din spital, spitalele de copii, strada, diferite locuri publice, centrele de plasament. Abandonul copilului la naștere este „o formă extremă a neglijenței parentale” (Decsei-Radu, A., în Bonchiș, 2011, p. 384), este un mod rudimentar de scăpa, din diverse motive, de asumarea rolului parental.

O nouă categorie de copii abandonați o constituie copiii ai căror părinți sunt plecați la muncă în străinătate și care sunt crescuți fie de un singur părinte, fie de bunici, fie de alte rude, fie de persoane străine. Numiți de sociologi „orfani albi”, acești copii pierd legătura părinții, „iar separarea produsă poate genera ulterior dificultăți în stabilirea unei relații normale, de apropiere cu părinții” (Gherasim Loredana, R., în coord. Stan, L., 2016).

### ***Factori de risc și cauze ale abandonului copilului***

Factorii de risc sunt în general exteriori persoanei în cauză și țin mai degrabă de contextul structural în care apare copilul, iar vulnerabilitatea ține de persoana care-și abandonează copilul. Adesea, cele două categorii de factori se potențează reciproc. Cercetările au arătat că numărul mare de copii abandonați din România este cauzat, în principal, de sărăcie sau dificultățile financiare, lipsa locuinței sau condiții improprii de locuit, faptul de a fi părinte singur, lipsa educației sexuale, lipsa cunoștințelor despre planificarea familială, accesul limitat la servicii medicale și sociale primare.

Chiar dacă diverse studii arată că majoritatea părinților nu doresc să renunțe la copii, atunci când se confruntă cu sărăcie, boală sau excluziune socială, aceștia iau această decizie considerând că acționează în interesul superior al copilului. Nașterea unui nou copil într-o familie săracă, fără resurse materiale și financiare, poate duce la incapacitatea părinților de a se angaja în creșterea copilului și la abandonul acestuia. Incapacitatea mamei care abandonează de a-și asuma responsabilitatea parentală are în spate „eșecul unei familii, al unei comunități și al unei societăți în a-și proteja și valoriza copilul” (Muntean, A., 2013, p.23).

Există și numeroși factori de risc care au legătură atât cu părinții care abandonează, cât și cu copilul abandonat:

- sarcinile nedorite, mai ales cele care sunt rezultatul violului;
- starea civilă a mamei (situația de părinte singur); majoritatea copiilor abandonați provin din afara căsătoriei;
- vârsta fragedă a mamei (mame adolescente); ca efect al scăderii vârstei la care își încep viața sexuală;
- ocupația mamei: abandonul copilului este mai frecvent în rândul femeilor care nu au un loc de muncă, mai ales în situația celor care sunt mame singure, însă se întâlnesc și cazuri de copii abandonați de mame care sunt prinse într-o anumită formă de învățământ;
- nivelul scăzut de instruire: femeile cu studii elementare sau fără studii abandonează mai des copiii decât cele cu un nivel de instrucție mediu sau cu studii superioare;



- depresia maternală perinatală sau postnatală;
- neutilizarea măsurilor contraceptive și de planning familial;
- boli cronice ale părinților, mai ales ale mamei;
- prezența unui exemplu de abandon în viața sau familia unuia dintre părinți;
- copiii prematuri;
- greutatea mică și foarte mică la naștere a copilului (sub 2.500 g.);
- sănătatea precară a copilului;
- copiii cu dizabilități.

## 2. Etapele abandonului și experiența părintelui care abandonează

La nivelul opiniei publice, datorită ignoranței, mama care-și abandonează copilul este blamată, considerată mamă denaturată sau chiar criminală. Trăirile mamei care abandonează copilul au fost descrise de Elinor Rosenberg (1992), iar cercetările ulterioare au înclinat practica adopțiilor în favoarea adopțiilor deschise. Experiența abandonului copilului din perspectiva părinților care abandonează cuprinde următoarele etape (apud Muntean, A., 2013, p. 39–43):

- *Mamele/părinții iau decizia de a-și abandona copilul care urmează să se nască*  
Fiind însărcinate cu un copil pe care nu-l așteptau, femeile se pot confrunta cu o mulțime de probleme cărora nu le pot face față. Ele pot fi părăsite de tatăl copilului și/sau nu se bucură de susținerea familiei. Sentimentele față de copil sunt ambivalente: și-l doresc, dar în același timp îl resping. Se simt vinovate pentru sarcină și speră că prin adopție copilul va avea părinți buni și o viață îndestulată și fericită. Iau această decizie pe fondul unor puternice frământări sufletești și adeseori sub presiunea celor din jur.
- *Pregătirea pentru abandonul copilului în vederea adopției*  
Decizia de a abandona fiind luată, mama (părinții) trebuie să hotărască asupra pașilor care trebuie urmați pentru găsirea unei familii adoptive și să stabilească ce tip de adopție doresc. Există două categorii de mame care abandonează după naștere: cele care se bucură de copilul care se dezvoltă în lăuntrul lor, chiar dacă această bucurie e de scurtă durată, și cele care nu-și permit să se atașeze, pentru a nu suferi emoțional atunci când vor renunța la el.
- *Abandonul copilului în favoarea adopției*  
Este faza în care are loc despărțirea fizică de copil și este foarte dureroasă pentru mamă sau ambii părinți care trec prin șase faze ale doliului:  
a) Procesul realizării, marcat de șoc și de negare. Realizarea separării este un proces dificil, subminat de visele mamei de a-și redobândi copilul;

- b) Reacția de alarmă; mama se simte vinovată față de copil, se condamnă, trăiește spaima pierderii definitive, speră că se va întâmpla ceva și ea-și va recupera copilul;
  - c) Urgența de a căuta și găsi copilul pierdut formal; în adopția deschisă, mama poate planifica revederea copilului și se poate pregăti pentru acest moment. În cea închisă, ea nu vede copilul și se gândește adesea la el. Adeseori caută printre copiii de aceeași vârstă trăsăturile copilului abandonat. Când copilul ajunge la maturitate, speră că va fi căutată de acesta, ceea ce se și întâmplă adeseori.
  - d) Sentimente de furie și vinovăție; mamele caută un vinovat pentru separarea de copil, manifestă furie față de toată lumea, nu pot accepta responsabilitatea separării de copilul lor.
  - e) Sentimentul pierderii de sine; mamele au sentimentul că o parte din ele însele le-a fost furată. Și tații suferă pentru că ei consideră că nu și-au protejat copilul și pe mama acestuia;
  - f) Fenomenul identificării; mamele re trăiesc sarcina, nașterea, momentele petrecute cu copilul și au impresia că sunt ele însele copilul abandonat, tânjind după mama lui absentă;
- *Stadiul postabandon* (anii de mijloc); după abandon, atât viața personală, cât și cea profesională a părinților pot fi afectate de doliul după copil, care poate dura toată viața. Mulți părinți se autopedepsesc pentru răul pe care l-au făcut abandonându-și copilul. Dacă au alți copii, se pot comporta excesiv de protectiv cu aceștia, încercând să suplinească ceea ce nu au oferit copilului abandonat.
- *Viața de mai târziu*  
Sentimentul pierderii majore rămâne prezent pe tot parcursul vieții, influențându-le căsnicia și sentimentul maternității față de ceilalți copii.

### **3. Efectele abandonului asupra dezvoltării copilului**

Pentru a se dezvolta la nivel psihic, copiii au nevoie de susținerea oferită de niște adulți prezenți în mod constant în viața lor, care să le ofere afecțiune și siguranță și să-i însoțească pe tot parcursul evoluției lor. Dacă nu beneficiază de interesul și afecțiunea unei persoane stabile, copiii pot fi afectați pe toate planurile dezvoltării lor: fizic, cognitiv și psihosocial. Ei au nevoie de dragostea și susținerea părinților pentru a-și dezvolta mecanismele de apărare și de adaptare necesare pentru a face față provocărilor existenței umane.

Primul efect direct asupra copilului este traumatizantul sentiment de abandon, determinat de absența fizică și afectivă a adultului de lângă copil. Pentru a se dezvolta

echilibrat și armonios, copilul trebuie să-și dezvolte abilitățile și mecanismele de adaptare necesare pentru a face față situațiilor care-i provoacă nesiguranță, incertitudine și stres. Dezvoltarea mecanismelor de coping este determinată, dincolo de factorii genetici, mai ales de calitatea interacțiunilor precoce dintre copil și părinții săi. Îngrijirile de natură fizică și permanenta comunicare emoțională dintre mamă și copil stau la baza constituirii tipului de atașament. Primii trei ani de viață ai copilului lasă amintiri implicite, trăite la nivelul senzorio-motor, care nu pot sau sunt dificil de evocat.

Potrivit teoriei atașamentului, dezvoltată de psihanalistul John Bowlby (1951), supraviețuirea și dezvoltarea copilului depind exclusiv de calitatea interacțiunilor și a îngrijirilor de care acesta beneficiază din partea adultului care se ocupă de el. Autorul s-a pronunțat împotriva despărțirii mamei de bebeluș, fără a se oferi o bună îngrijire de substituție. El a insistat asupra importanței interacțiunii mamă-copil ca fundament al dezvoltării sociale ulterioare, susținând că „privațiunea maternă la începutul vieții are consecințe semnificative pentru debutul psihopatologiei” (Nelson, Charles A., Fox, Nathan A., Zeanah, Charles H, 2014, p. 145). Comportamentul de atașament al copilului presupune „căutarea protecției și ajutorului la cel puternic și iubitor față de el și intră în funcțiune atunci când copilul apreciază stimulii din jur sau din propriul corp ca fiind amenințatori, generatori de nesiguranță” (Muntean, A., 2013, p. 44).

Există trei tipare principale de atașament: *sigur*, *evitant* și *ambivalent* sau anxios-rezistent (Papalia, Diane, E.; Olds Wendros, Sally; Feldman Duskin, Ruth, 2010, p. 190).

Cei cu atașament *sigur* plâng sau protestează la plecarea mamei și o întâmpină fericiți când se întoarce, pleacă de lângă ea ca să exploreze, dar se întorc din când în când ca să primească asigurări. Acești copii au mai multă încredere în sine, sunt mai calmi, mai cooperanți, orientați social, empatici cu cei care suferă, capabili să construiască relații profunde.

Copiii cu atașament *evitant* plâng rareori la plecarea mamei, dar o evită la întoarcere. Tind să fie furioși și nu se îndreaptă spre mamă atunci când au o nevoie. Le displace să fie ținuti în brațe, dar și mai mult să fie lăsați jos.

Cei cu atașament *ambivalent* devin anxioși chiar înainte ca mama să plece și sunt foarte supărați când ea iese. Când mama se întoarce caută contactul cu ea, dar, totodată i se împotrivesc prin zvârcolitură sau lovituri cu picioarele. Acești copii explorează foarte puțin și sunt greu de alinat.

Alte cercetări (Main și Solomon, 1986) au identificat un al patrulea tip de atașament, cel dezorganizat-dezorientat. Acești copii prezintă comportamente contradictorii, repetitive sau greșit direcționate (caută să se apropie de străin și nu de mamă). Ar putea să-și primească veseli mama la întoarcere, dar apoi să-i întoarcă spatele sau

să se apropie fără a o privi. Par încurcați sau temători. Se crede că acest tip de atașament apare în proporție mai mare la copiii născuți prematur, la cei cu autism sau sindromul Down sau la cei ale căror mame fac abuz de alcool sau droguri.

Comportamentul de atașament nu este un proces încheiat la o anumită vârstă și se poate schimba, astfel că „ceea ce a fost distorsionat în copilărie poate fi reorganizat, în anumite condiții, mai târziu, mai ales la vârsta adolescenței. Desigur, acest lucru nu este cert, necesită condiții de durată și foarte stabile, continue, condiții garantate doar de o relație de sensibilitate, devotată și permanentă iubire” (Muntean, A., 2013, p. 55).

Bowlby consideră că pierderea figurii de atașament are un impact major în dezvoltarea ulterioară a personalității copilului.

Copilul abandonat trăiește o traumă care-i marchează dezvoltarea și starea de sănătate. Domeniile dezvoltării afectate de traumă sunt următoarele (Muntean, A., 2013, p. 85–86):

- atașamentul copilului: copilul va avea dificultăți de relaționare cu persoanele semnificative din viața sa, comportamentul său va fi unul de neîncredere, suspiciune, izolare socială, lipsă de empatie, necooperare;
- biologia copilului: copilul poate avea probleme de dezvoltare senzoriomotorie, probleme de coordonare, de echilibru, de tonus corporal, hipersensibilitate la contact fizic, somatizări, probleme medicale sporite;
- dificultăți și probleme cu autocontrolul și reglarea emoțională: copilul manifestă reacții emoționale exagerate, are o stare depresivă, își manifestă excesiv furia sau, dimpotrivă, o inhibă;
- disocieri: copilul are amnezii, alterări ale stării de conștiință;
- autocontrolul comportamental: capacitate redusă de control al impulsurilor, comportamente autodistructive, tulburări de somn, tulburări alimentare, dificultăți de înțelegere și respectare a regulilor;
- cogniția: tulburări de atenție, de memorie, de concentrare, de învățare, de limbaj.

Consecințele abandonului asupra copilului depind de vârsta la care el a fost abandonat, de tipul de atașament dinaintea abandonului propriu-zis, de capacitatea lui de rezistență fizică și psihoemoțională. Dacă, în urma măsurilor de protecție instituite în fiecare caz în parte, adopție, plasarea la un asistent maternal sau într-un centru rezidențial, copilul are parte de îngrijire corespunzătoare, relații de sprijin și comunicare emoțională, trauma se poate atenua, dacă nu, ea poate lua amploare.

Cercetările din psihologia secolului al douăzecilea au evidențiat efectele negative ale instituționalizării asupra dezvoltării cognitive și motorii a copiilor. Studiile făcute de R. Spitz asupra efectelor spitalizării copiilor pentru perioade îndelungate de timp, au arătat că, dacă este instituționalizat, copilul poate dezvolta sindromul de hospitalism,

caracterizat printr-o multitudine de manifestări precum: țipete, plâns progresiv, atitudine retrasă, apatie și lipsă de inițiativă și participare, respingerea altor inițiative de contact, pierderea apetitului și scăderea în greutate, pierderea interesului față de mediul înconjurător, diminuarea sau chiar pierderea capacității de a crea relații cu cei din jur și dificultăți de comunicare, incapacitatea de a menține relații afective de durată, stereotipii cinetice, gestuale și activități autoerotice, retardarea dezvoltării intelectuale până la handicap intelectual. Spitz ia în considerare rolul major al vârstei copilului în momentul experienței curențiale, gravitatea separării de persoana de care s-a atașat, mai ales după instalarea de relații obiectivale între luna a șasea și a opta, importanța duratei curențiale pentru a stabili prognosticul. Totodată, el a observat și o serie de bizarerii comportamentale precum jocul de a-și trece mâna prin față, frica de a atinge obiectele și imposibilitatea de a le lăsa când sunt sesizați (Florescu Laura, Frățiman Livia, 2000, p. 132–137).

De-a lungul timpului, au apărut numeroase studii care au analizat efectele negative ale privațiunii instituționale timpurii asupra creșterii fizice și dezvoltării cognitive a copiilor. La nivelul dezvoltării fizice apar deficite și întâzieri de dezvoltare precum reduceri semnificative ale înălțimii, greutatei și circumferinței capului. Scoaterea copiilor din aceste medii și plasarea la asistenței maternale în primele douăsprezece luni duc la recuperarea creșterii, dar nu și a circumferinței capului, instituționalizarea având „efecte profunde asupra activității electrice a creierului, ca și asupra cantității de substanță cenușie și albă” (Nelson, Charles A., Fox, Nathan A., Zeanah, Charles H, 2014, p. 245).

#### **4. Protecția socială a copiilor abandonați**

În perioada comunistă, în România exista o vastă rețea de instituții de ocrotire, care găzduiau mii de copii abandonați de toate vârstele, multe dintre ele în condiții deplorabile. Imediat după Revoluția din decembrie 1989, „imagini ale copiilor neglijăți, privați de afecțiune și înspăimântați, unii legați de pătuțuri de metal, au îngrozit lumea” (*ibidem*).

În epoca lui Ceaușescu existau diferite tipuri de instituții pentru copii cu dezvoltare normală și copii cu handicap. Leagănele cuprindeau copii abandonați și orfani de la naștere și până la vârsta de trei ani. Apoi, copiii erau triați, iar cei considerați normali erau transferați în instituții de ocrotire numite Case de copii pentru copiii preșcolari. Dacă totul decurgea bine, erau transferați la Case de copii școlari, unde rămăneau până la împlinirea vârstei de 18 ani.

La vârsta de trei ani, copiii cu nevoi speciale sau mentale erau transferați la o instituție rezidențială de educație specială pentru copii cu deficiențe recuperabile

sau la una neuropsihiatrică pentru copii cu deficiențe incurabile. La vârsta de șapte ani, unii dintre ei, considerați irecuperabili, intrau într-un cămin spital. În acestea și în instituțiile neuropsihiatrice, „aveau loc privațiunile cele mai abominabile. Copiii aflați acolo erau în mare măsură subnutriți și mortalitatea era ridicată” (*ibidem*, p. 63).

În leagăne, sugarii erau ținuti în încăperi mici, stăteau întinși în pat, erau hrăniți cu regularitate după un program fix, dar nu erau stimulați și nu primeau suficientă atenție din partea îngrijitoarelor care nu aveau pregătire de specialitate și erau insuficient raportat la numărul mare de copii.

În instituțiile de ocrotire pentru handicapați, „îngrijirea medicală, serviciile educaționale și programele de reabilitare lipseau cu desăvârșire, iar măsurile sanitare și igiena personală erau complet ignorate” (*ibidem*, p. 67). În multe dintre acestea, o mare parte din copii erau infectați cu HIV și cu hepatita B. „Până în anul 2000, 60% dintre cazurile de copii cu HIV/SIDA erau în România și majoritatea apăruseră la copiii instituționalizați” (*ibidem*, p.68).

După căderea lui Ceaușescu, în următorii zece ani au avut loc numeroase schimbări în modul de îngrijire și în statutul copiilor instituționalizați. Din cauza sărăciei și a șomajului, cazurile de abandon s-au înmulțit. S-a folosit adopția internațională ca măsură de protecție, dar s-a renunțat la ea. Guvernul României a luat măsuri împotriva neglijării și abuzului copiilor instituționalizați cu privire la hrană, igienă, servicii medicale și sociale. S-a primit și sprijin din partea unor ONG-uri din multe țări occidentale. Au fost structurate serviciile publice pentru copiii abandonați și s-au pus bazele unui sistem de plasament în care familiile să primească în casele lor copii abandonați sau instituționalizați, s-a schimbat legea adopției în favoarea adopției naționale.

În prezent, în România, ca și în alte state ale Uniunii Europene, măsurile de protecție a copiilor abandonați se concentrează pe prevenirea instituționalizării și înlocuirea ei cu îngrijirea de tip alternativ.

Potrivit articolului 58 din Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului, plasamentul copilului constituie o măsură de protecție specială, având caracter temporar, care poate fi dispusă, după caz, la o persoană sau familie, un asistent maternal, un serviciu de tip rezidențial (Buzducea, Doru, 2010, p. 85). Există mai multe tipuri de plasament:

- *Plasament în regim de urgență*: este o măsură ce se adoptă în situații de urgență, de criză, iar așa numiții ocrotitori de urgență sunt disponibili pentru îngrijirea copiilor abandonați pentru un timp limitat, maxim o lună, interval în care se realizează planul pe termen lung.
- *Plasament pe termen scurt*: poate să dureze de la câteva zile la maxim șase luni și se poate folosi pentru orice tip de copil, indiferent de vârstă.

- *Plasament pe termen mediu*: de la șase luni la doi ani și are scopul de a da părinților timpul necesar rezolvării dificultăților și problemelor din familie, protejând în acest fel copilul.
- *Plasament pe termen lung*: începe după doi ani și durează până când copilul atinge vârsta de optsprezece ani sau până când copilul își finalizează studiile. Un final fericit, în acest tip de plasament se poate încheia prin adopția copilului de către ocrotitor sau de către o altă familie.
- *Plasarea copilului pe o perioadă determinată într-o instituție de protecție adecvată*.

*Plasamentul familial* constituie o măsură de protecție prin care o familie care dorește acest lucru, primește dreptul de a lua în îngrijire, crește și educa un copil. Pentru a deține acest drept, această familie trebuie să prezinte o serie de garanții necesare dezvoltării în condiții optime a copilului. Serviciile de specialitate urmăresc și monitorizează atent respectiva familie și evoluția copilului ce se află în plasament familial. În acest tip de încredințareau prioritate rudele de până la gradul patru. Pe tot timpul acestui plasament, părinții pot lua și păstra legătura cu copilul, atâta timp cât este respectat interesul superior al copilului.

*Plasamentul la asistentul maternal profesionist* reprezintă „transferul efectiv al copilului din căminul părinților biologici, din instituția medicală (spital pediatric, maternitate) sau din instituția de plasament în căminul familiei de îngrijire temporară/asistent maternal” (Holt Romania, 2002, p. 226).

Această practică de a îngriji și crește copilul în afara familiilor biologice, într-o familie care să înlocuiască funcțiile aferente celei naturale, oferă copilului un mediu familial în care acesta să se dezvolte armonios.

Profesia de părinte social, este o activitate ce are la bază idee primirii unui copil în sânul familiei, pentru a-i asigura un mediu benefic creșterii și dezvoltării. În practica românească se vorbește despre două tipuri de părinte social și anume: familia de plasament sau familia substituit și asistentul maternal, ambele tipuri au o misiune comună, aceea de a crea un mediu familial propice dezvoltării copilului, însă diferențele apar în privința renumerării activității prestate. Familia de plasament poate fi din familia extină a copilului, și are obligația întreținerii acestuia, această activitate nu este renumerată, copilul beneficiind doar de alocația de întreținere pe când activitatea de asistență socială este renumerată.

*Adopția* este „operațiunea juridică prin care, la inițiativa și cu consimțământul persoanelor implicate, având încuviințarea instanței, ia naștere rudenie civilă dintre adoptat și descendenții săi, pe de o parte și adoptator și rudele acestora, pe de altă parte, concomitent cu stingerea rudeniei firești ai adoptatului și de rudele acestora” (Muntean, A., în coord. Neamțu, G., 2011 p.801).

Prin adopție un copil abandonat este dat în grija unei familii dornice să îi ofere un climat familial cald, dragoste, siguranță și protecția de care acesta are nevoie. Părinții adoptivi își asumă responsabilitățile parentale și preiau obligațiile ce le reveneau părinților biologici. Adopția are intenția de a schimba permanent statutul copilului, oferindu-i posibilitatea unei familii permanente în viața sa.

În România, adopția este reglementată de Codul civil, dar și de Legea nr. 273/2004 privind regimul juridic al adopției, în vigoare din 1 ianuarie 2005, care a abrogat Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 25/1997, aprobată cu modificări prin Legea nr. 87/1998, cu modificările și completările ulterioare. Noul Cod civil reglementează instituția adopției în Cartea aII-a – Despre familie, Titlul III – Rudenia, Cartea III – Adopția în articolele 451–482.

Cadrul legal intern privind adopția este completat cu reglementările internaționale la care România este parte.

## Bibliografie

- Alexiu, Teodor Mircea (2001), *Părinți care și abandonează copiii*, Timișoara: Editura Mirton
- Buzducea, Doru (2010), *Asistența socială a grupurilor de risc*, Iași: Editura Polirom
- Decsei-Radu, A., în Bonchiș (2011), *Familia și rolul ei în educarea copilului*, Iași: Editura Polirom
- Florescu, Laura, Frățiman Livia (2000), *Ontogeneza dezvoltării în situații de abandon*, Constanța: Editura Fundația „Andrei Șaguna”
- Gherasim Loredana, R., în coord. Stan, L. (2016), *Educația timpurie. Probleme și soluții*, Iași: Editura Polirom
- Hogaș, Diana Loredana (2010), *Patriarhatul, subordonarea femeii și violența domestică*, Iași: Editura Lumen
- Irimescu, Gabriela (2006), *Protecția socială a copilului abuzat*, Iași: Editura Universității „Alexandru Ioan Cuza”
- Muntean, A. (2013), *Adopția și atașamentul copiilor separați de părinții biologici*, Iași: Editura Polirom
- Muntean, A., Munteanu, A. (2011), *Violență, traumă și reziliență*, Iași: Editura Polirom
- Nemțu, George, coord. (2011), *Tratat de asistență socială*, Iași: Editura Polirom
- Nelson, Charles A., Fox, Nathan A., Zeanah, Charles H (2014), *Copiii abandonați ai României. Privațiune, dezvoltare cerebrală și eforturi de recuperare*, București: Editura Trei
- Papalia, Diane, E.; Olds Wendros, Sally; Feldman Duskin, Ruth (2010), *Dezvoltarea umană*, București: Editura Trei



# Persoanele semnificative alternative și devianța în mediul instituțional

*Lucian MOCREI REBREAN\**

## Abstract

Fulfilling the affective needs of institutionalised children is an essential condition for both their cognitive and emotional development. A diminished emotional reactivity can reduce the ability to read non-verbal messages from their teachers. According to attachment theory, any adult involved in caring activities becomes a significant person. In the institutional setting, anyone who is able to meet the stringent psychosocial needs of children and adolescents, from care staff to teachers, becomes a significant person. More specifically, he or she becomes an alternative significant person. The objective of the study is to confirm or invalidate the correlation between the quality of the relationship between teachers and institutionalised adolescent high school students and the statistical incidence of different deviant behaviors. We started from the hypothesis that perceiving the care and involvement of teachers, negatively influences the development of deviant behaviors. The target group consisted of a representative sample of 43 subjects of both sexes, aged 15 to 16, coming from the placement centers in Suceava County. There is a positive correlation between the perception of care and personal involvement from teachers and a significantly reduced statistical incidence of deviant behaviors in institutionalised high-school students.

**Keywords:** *institutionalised children, development, needs of children, placement centers, deviant behaviors*

## 1. Atașamentul în mediul instituțional

Împlinirea nevoilor afective este o condiție esențială atât pentru dezvoltarea cognitivă cât și pentru cea emoțională. Instituționalizarea are un efect negativ asupra adolescenților, expunându-i la un risc crescut de întârzieri în dezvoltarea emoțională, de diminuare a atenției, dificultăți în comunicare. (Santrock, 2004). O reactivitate emoțională diminuată poate conduce inclusiv la reducerea capacității de a lectura mesajele non-verbale. În acest sens, copiii instituționalizați prezintă deficiențe semnificative în interpretarea expresiilor faciale ce exprimă emoțiile. (Evans, 2006).

---

\* Sociolog drd., Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava

Aceste deficiențe dobândite de reactivitate emoțională contribuie la anormalități de comportament.

Impactul circumstanțelor adverse asociate instituționalizării asupra stării de bine generale a copiilor, reflectat în prevalența problemelor emoționale și comportamentale poate fi ameliorat dacă profesorii se angajează cu empatie în interacțiunea cu elevii lor adolescenți. (Moyo et al., 2015) Riscurile asociate unei instituționalizări precocă apar corelate cu prezența unor factori protectivi. În acest sens, contactul regulat cu persoanele semnificative fie ele profesori sau personalul de îngrijire, reduce incidența problemelor comportamentale, ameliorând prognoza de dezvoltare psihosocială. (Simsek et al., 2007).

Relația dintre copii și purtătorii lor de grijă este descrisă de conceptul de atașament. Atașamentul descrie reciprocitatea emoțională dintre copiii și purtătorii lor de grijă. Nevoia copilului determina răspunsul activ al purtătorului de grijă. Prezența constantă și empatia adulților le asigură copiilor confortul emoțional necesar unei dezvoltări psihosociale armonioase.

O experiență poate fi definită ca una de atașament sigur dacă prezența adultului asigură copilului următoarele: empatia, susținerea și supravegherea (Cairns, 2002). Baza empirică a teoriei atașamentului este corelația ce tinde să se stabilească între atașamentul timpuriu și parcursul emoțional ulterior (Marvin & Britner, 1999). Premisa ei, și anume afirmația că relațiile din copilăria timpurie determină paternurile ulterioare de atașament, ne oferă un cadru explicativ suficient de articulat din punct de vedere conceptual pentru evaluarea rolului pe care deprivarea de apropiere afectivă o are asupra emergenței problemelor de comportament în mediul instituționalizat.

Un atașament nesigur predicționează o prestație socială mai puțin optimă, mai ales la vârstele la care emergența devianței crește statistic semnificativ. În acest sens, adolescența este o vârstă caracterizată prin accelerarea proceselor de tranziție. S-a constatat că, deși debutează în copilăria târzie, incidența comportamentelor deviante atinge acum punctul maxim, după care tinde să se stabilizeze statistic (Weishew & Peng, 1993).

În mediul instituțional necesara condiție de reciprocitate în relația dintre adolescenți și purtătorii lor de grijă nu este suficient satisfăcută. În consecință, nivelul de anxietate crește iar stima de sine are de suferit în contextul intensificării comportamentelor concurențiale. Pot apare fenomene de defulare emoțională determinate de nevoia de asigurare a controlului asupra mediului social proxim. Aceste fenomene se pot reflecta în asumarea unor conduite deviante. Presiunea emoțiilor negative conduce la manifestări paroxistice, de violență fizică sau emoțională, agravate de faptul că adolescenții deprivați de experiențe pozitive timpurii au o capacitate redusă de empatie și nu simt întotdeauna regrete *vis-a-vis* de comportamentele lor abuzive (Hart & Brassard, 1991).

Conform teoriei atașamentului, orice adult implicat este creditat ca persoană semnificativă. În mediul instituțional oricine este capabil să răspundă nevoilor psiho-sociale stringente ale copiilor și adolescenților, de la personalul de îngrijire până la profesori, devine persoană semnificativă. Mai precis, devine o persoană semnificativă alternativă.

Școala are un rol eficient în socializare pentru că transmite valori. În acest sens, rolul profesorilor disponibili în dezvoltarea modelelor de comportament ce favorizează procesul de integrare psiho-socială a adolescenților, rămâne unul fundamental. În plus, conștientizarea disponibilității și grijii adulților stimulează performanțele personale ale adolescenților la nivel academic dar și socio-afectiv. Implicarea profesorilor le confirmă sprijinului primit din partea societății (Simsek et al., 2007).

Relațiile constante cu persoanele semnificative disponibile tind să inhibe asumarea unor comportamente deviate. Odată creditați ca persoane semnificative alternative, profesorii primesc acces la impasurile emoționale complexe prin care trec adolescenții. Lipsa părinților face ca ei să fie unică resursă accesibilă atât în rezolvarea situațiilor conflictuale efectiv întâlnite cât și în interpretarea și reinterpretarea lor pozitiv-integrativă. În concluzie, contactul cu persoanele semnificative alternative permite adolescenților instituționalizați să își împlinească unele nevoi afective și emoționale. Aceasta introduce problema corelației dintre indicatorii relației cu profesorii ca persoane semnificative și incidenta comportamentelor deviate.

## **2. Obiectivul studiului**

Obiectivul studiului este confirmarea sau infirmarea corelației dintre calitatea relației dintre profesori și elevii din centrele de plasament și incidenta comportamentelor deviate la cei din urmă. Am pornit de la ipoteza că perceperea grijii și implicării profesorilor influențează negativ dezvoltarea comportamentelor deviate. Grupul țintă a fost constituit dintr-un eșantion reprezentativ de 43 de subiecți de ambele genuri, cu vârsta cuprinsă între 14 și 16 ani, proveniți din centrele de plasament din județul Suceava.

## **3. Metodologie**

Am organizat un focus-grup urmat de aplicarea unui chestionar anonim cu răspuns dihotomic tip scală psihometrică. Focus-grupul a explorat dimensiunile psiho-afective ale relației dintre adolescenții intervievați și profesorii lor.

Comportamente deviate de diferite niveluri de seriozitate au fost incluse într-o scală autoraportată. Analiza statistică a fost realizată folosind Statistical Package for the Social Sciences, versiunea 17.0.

Pentru a sesiza continuitatea în timp a comportamentelor descrise și diferențele semnificative de grup am pornit de la distincția dintre devianță și delicvență. Există o diferență de gravitate asociată unui anumit tip de comportament. Orice comportament semnificativ diferit de ceea ce este considerat conform cu norma socială a unui grup poate fi calificat ca fiind deviant. Delicvența însă este un comportament care violează flagrant regulile sociale, un comportament ce presupune o încălcare pedepsibilă a legii. Delicvența se referă la infracțiuni în detrimentul proprietății publice, private sau împotriva persoanelor.

Am folosit, pentru determinarea incidentei și gravității comportamentelor deviante o scală psihometrică ce măsoară atât frecvența cât și nivelul de seriozitate a comportamentelor deviante. Conferind greutate egală tipurilor de devianță comun întâlnite, am urmărit doi indicatori ai comportamentului deviant: varietatea și frecvența. Frecvența descrie strict cantitativ comportamentul deviant, referindu-se la numărul actelor deviante raportat la o perioadă de timp. Varietatea se referă la diversitatea actelor de devianță/delicvență, în funcție de gradul lor de gravitate.

Identificarea diferitelor acte de devianță s-a bazat pe un act de autoraportare a cărui anonimitate a fost asigurată. Metoda este larg folosită în măsurarea comportamentului deviant pentru că preîntâmpină erorile ce provin din intenția de disimulare și din lipsa de onestitate. Pornind de la Scala de Varietate a Comportamentului Deviant folosită de Sanchez (Sanchez et al., 2016) am conceput un chestionar anonim, cu răspunsuri dihotomice. Subiecții aleși fac parte din grupa de vârstă 15–16 ani și au un istoric personal documentat de devianță prealabilă.

Participanții au fost asigurați că răspunsurile lor sunt anonime și că datele oferite benevol rămân strict confidențiale. Chestionarul a explorat apoi 9 tipuri de devianță comportamentală: limbajul licențios, lipsa nemotivată de la școală, mințirea pedagogilor sau profesorilor, consumul de alcool, exprimarea injurioasă, violența fizică, consumul de etnobotanice, distrugerea proprietății, furtul. Răspunsurile au fost cerute în format dihotomic: da/nu.

#### 4. Rezultate

Pentru analiza nivelului de confort emoțional în relația cu profesorii ca persoane semnificative alternative, am început cu explorarea profilului psiho-social al unui bun dascăl și am continuat cu evaluarea nevoilor de ordin strict afective ale elevilor. În urma focus-grupului a rezultat profilul psiho-social al unui bun dascăl în viziunea elevilor proveniți din centrele de plasament. Însușirile considerate dezirabile și cele amendate au fost organizate în 2 categorii ce descriu aspectul psiho-afectiv al relației

dintre profesor și elevi. Prima se referă la asigurarea confortului emoțional, cea de-a doua la împlinirea nevoii de a fi tratați cu respect.

Importanța cea mai mare o au acele calități ce țin de asigurarea confortului emoțional adică răbdarea și calmul profesorilor (23 răspunsuri), urmate de afecțiune și grijă (19 răspunsuri), de capacitatea lor de comunicare și de empatie (12 de răspunsuri). Impulsivitatea (37 răspunsuri) este denunțată cu intensitate, împreună cu lipsa abilității de comunicare (25 răspunsuri). Ironia și disprețul sunt vehement amendate, ceea ce denotă nevoia de respect din partea profesorilor (Tabel 1).

**Tabel 1. Aspecte psiho-afective ale relației dintre elevi și profesori**

Însușiri dezirabile	Frecvență	Însușiri amendate	Frecvență
răbdare & calm	23	impulsivitate	37
afecțiune & grijă	19	lipsa comunicării & interacțiunii	25
capacitate de comunicare & empatie	12	ironie & dispreț	33

În concluzie, subiecții chestionați consideră că un bun dascăl trebuie să fie în următoarea ordine: să asigure confortul emoțional al studenților, să fie competent și dedicat în predarea cunoștințelor, să aibă capacitate de comunicare și să-și respecte elevii.

Principalele așteptări ale elevilor proveniți din centrele de plasament sunt atenția (38 răspunsuri) și răbdarea profesorilor (36 răspunsuri).

Elevii sunt convinși de bunele lor intenții (34 răspunsuri) și au încredere în ei (31 răspunsuri) dar percep într-o măsură mai mică implicarea profesorilor în viitorul lor personal și profesional (18 răspunsuri). Per total, se poate afirma că profesorii sunt creditați ca persoane semnificative alternative de adolescenții intervievați (Tabel 2).

**Tabel 2. Profesorii ca persoane semnificative**

Indicator	Frecvența răsp. pozitive
perceperea benevolenței	34
încrederea în profesori	31
perceperea implicării profesorilor	18

În ce privește incidența comportamentelor deviante, am analizat distribuția răspunsurilor pentru diferite tipuri de devianță. Rezultatele sunt prezentate în Tabelul 3.

Scorurile procentuale ce indică incidența variază între 0,9% și 72,9%. Comportamentele deviante ce presupun și delicvență tind să aibă o rată statistică de prevalență semnificativ redusă față de cele care nu sunt pedepsite de lege. Sub 2% dintre adolescenți declară distrugerea și furtul proprietății publice sau private. Itemii ce au cea mai semnificativă rată de prevalență, reprezintă încălcări ale normelor sociale cu o importanță minoră din punct de vedere legal. Adolescenții de gen masculin raportează o angajare crescută în majoritatea actele deviante.

**Tabel 3. Prevalența comportamentelor deviante autoraportate**

Tipul de comportament	M	F
limbaj licențios	72,9%	54,7%
lipsit nemotivat de la școală	56,5%	32,3%
mințit pedagogii sau profesorii	42,5%	38,7%
consum de alcool	47,2%	26,2%
exprimare injurioasă	31,1%	12,8%
violență	24,2%	11,4%
consum etnobotanice	12,5%	11,2%
distrugerea proprietății private	1,8%	1,2%
distrugerea proprietății publice	1,6%	1,1%
furt din proprietatea publică	1,5%	1,1%
furt din proprietatea privată	1,3%	0,9%

Reușita în relația cu persoanele semnificative apare în asocieră atât cu o rată statistic redusă a eșecului școlar cât și cu devianța. Un scor statistic mediu a fost stabilit pentru fiecare din cei 43 de subiecți chestionați, pornind de la ratele de prevalență a comportamentelor deviante în funcție de seriozitatea ofensei pe care o aduc legii. Am ales ca indicatori de referință ai confortului emoțional perceperea pozitivă a grijii, benevolenței și încrederea în profesori. Elevii care au raportat o frecvență medie redusă a comportamentelor deviante, sub 15%, în condiția în care simt în „mare” și „foarte mare măsură” grijă profesorilor este de 56,7% față de 25,2% care au raportat rezultate medii, între 15% și 35%. În concluzie, așa cum reiese din Tabelul 4, perceperea grijii profesorilor față de elevii din centrele de plasament se corelează pozitiv cu o incidență redusă a comportamentelor deviante declarate.

**Tabel 4. Incidența comportamentului deviant în funcție de perceperea afecțiunii profesorilor**

Perceperea afecțiunii profesorilor	Scorul incidenței comp. deviant	
	≤15%	15%–35%
	56,7%	25,2%

Procentul elevilor care au raportat o incidență redusă a comportamentelor deviante (sub 15%), în condiția în care au în „mare” și „foarte mare măsură” încredere în profesorii lor este de 46,8% față de cei 22,8% care au raportat rezultate medii (între 15% și 35%). În concluzie, așa cum reiese din Tabelul 5, încrederea elevilor din centrele de plasament în profesorii lor se corelează pozitiv cu o incidență redusă a comportamentelor deviante declarate.

**Tabel 5. Incidența comportamentului deviant în funcție de încrederea elevilor în profesori**

Încrederea elevilor în profesorii lor	Scorul incidenței comp. deviant	
	≤15%	15%–35%
	46,8%	22,8%

În ce privește evaluarea directă a relației dintre elevi și profesori și incidența comportamentelor deviante, distribuția răspunsurilor denotă o corelație pozitivă între un nivel crescut de satisfacție față de relația cu profesorii și incidența redusă a comportamentelor deviante, așa cum reiese din Tabelul 6. O relație cel puțin satisfăcătoare cu profesorii ca persoane semnificative este asociată cu o prevalență redusă a comportamentelor deviante.

**Tabel 6. Relația dintre elevi și profesori și incidența comportamentelor deviante**

Aprecierea relației profesor–elev	Procent (%)	Incidența comportamentelor deviante
foarte bună	15,2	≤15%
bună	23,8	≤15%
satisfăcătoare	30,4	15%–35%
nesatisfăcătoare	12,9	≥ 35%
complet nesatisfăcătoare	17,7	≥ 35%

## 5. Concluzie

Există o corelație pozitivă între perceperea grijii și a implicării profesorilor și o incidență semnificativ redusă a comportamentelor deviante la adolescenții instituționalizați. Adolescenții ferm angajați în relații cu persoane semnificative alternative tind să manifeste o rată mai mică a comportamentelor deviante.

## Bibilografie

- Armsden G.C., Greenberg M.T, The inventory of parent and peer attachment: Individual differences and their relationship to psychological well-being in adolescence, *Journal of Youth and Adolescence*, 16, 1987, 427–454
- Cairns K., *Attachment, trauma and resilience: Therapeutic caring for children*, London: British Association for Adoption and Fostering, 2002
- Evans G. W., Child Development and the Physical Environment, *Annu. Rev. Psychol.*, 57, 2006, 423–451
- Hart S., Brassard M., Psychological maltreatment: progress achieved, *Developmental Psychopathology*, 3, 1991, 61–70
- Marvin R.S., Britner P.A., Normative development: The ontogeny of attachment, in Cassidy J., Shaver P.R. (Eds), *Handbook of Attachment: Theory, Research and Clinical Applications*, New York, Guilford, 2018, 44–67
- Moyo S., Gudyanga E., Susa R. Impact of Institutionalisation of orphaned children on their wellbeing, *Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)* 20, 2015, 63–69
- Sanches C., Gouveia-Pereiral M., Marôco J., Gomes H., Roncon F., Deviant behavior variety scale: development and validation with a sample of Portuguese adolescents, *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 2016, 29:31
- Santrock J.W., *Educational Psychology*.(2nd Ed), New York: McGraw Hill, 2004
- Simsek Z., Nese E., Öztop D., Münir K., Prevalence and predictors of emotional and behavioral problems reported by teachers among institutionally reared children and adolescents in Turkish orphanages compared with community controls, *Children and Youth Services Review*, 2007, 29, 883–899
- Weishew, N.L., & Peng, S., Variables predicting students' problem behaviors. *Journal of Educational Research*, 1993, 87, 5–17



# Anxietatea la locul de muncă

*Liliana BUJOR\**

## Abstract

In the present paper we have proposed to answer a series of questions regarding concrete variables involved in the anxiety felt in the organizational environment. Academic performance, operationalized through licensing graduate education media (Furnham, Chamorro-Premuzic, McDougall, 2002; Premuzic, Furnham, 2003) was one of the variables measured by workplace anxiety along with seniority in work, correspondence studies graduated – job and gender. 174 undergraduate graduates (81% women, 19% men) complemented the EMAS-S Scale (from the Cognitrom Assessment System ++ test, Ender Manual Extension Manual) for multidimensional assessment of anxiety.

According to the results, academic performance does not explain anxiety at work. Correspondence between studies and current work or seniority is not significant variables for workplace anxiety. Workplace anxiety is gender-neutral.

This finding supports the assumption that workplace anxiety lesser depend on person (trait) and greater depend to situation (workplace). However, anxiety as a feature has significantly higher scores in women (mean – 9.75) than in males (mean – 5.33), surprising also in literature (Kinrys & Wygant, 2005; Plaisier).

**Keywords:** *anxiety, academic performance, seniority, correspondence studies-work place.*

## 1. Introducere

Organizațiile nu sunt total raționale și că, dimpotrivă, emoțiile și afectele au un rol important în definirea contextului muncii. În ultimul timp, în topica organizațională, emoțiile au câștigat credibilitate și atenție din partea literaturii psihologice.

Studiile privind emoțiile și afectele la locul de muncă vin din jurul anului 1930. Hersey, încă din 1932, conchide că emoția și percepțiile emoționalului reprezintă un factor determinant pentru comportamentul și atitudinea față de muncă. Mastenbroek (2000) susține că preocupările privind emoțiile la locul de muncă s-au înregistrat încă din perioada Renașterii – Bernard du Rosier (1404–1475) vorbește despre rolul autocontrolului în relația cu angajații. Rosenthal (1977) a arătat că oamenii capabili

---

\* Lector dr., Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava

să identifice emoțiile celorlalți au mult succes atât la locul de muncă cât și în viața socială.

## 2. Argumente empirice

În 1992 Pekrun și Frese au dezvoltat o cercetare care abordează problematica emoției la locul de muncă. Până la acești autori, literatura de specialitate a avut în vedere teme precum motivația și satisfacția la locul de muncă fără însă o adresare explicită către emoțional. Încercările de fundamentare a emoționalului în context organizațional dobândesc o fundamentare teoretică prin publicarea în 1996 de către Weiss și Cropanzano a Teoriei Evenimentelor Afective (AET). AET a fost concepută ca o completare, mai degrabă decât un substitut, la teoriile cognitive din cadrul organizațiilor și susține că evenimentele din cadrul organizației, mai degrabă decât trăsăturile sistemului, sunt cauze proximale ale reacțiilor afective ale indivizilor. Principalele idei ale AET: comportamentul unui angajat la muncă este în mare măsură determinat de ceea ce el/ea simte la momentul respectiv; mediul de muncă este o sursă de evenimente afective discrete care generează aceste sentimente; răspunsurile emoționale ale angajatului la aceste evenimente determină atitudini și comportamente ulterioare.

Conform AET, evenimentele afective la locul de muncă constituie orice eveniment sau obiect care facilitează abilitatea individului de a atinge obiectivele la locul de muncă. Deoarece obiectivele unui individ sunt subiective și dependente de situație, practic orice eveniment de la locul de muncă poate determina un răspuns afectiv atâta timp cât este perceput de angajat ca afectându-i capacitatea de a atinge obiectivele personale. Brif și Weiss (2002) notează că evenimentele afective pot fi grupate în patru mari categorii: stimuli aversivi sau stresanți la locul de muncă, caracteristici fizice, schimburi de tip membru – lider, dinamica echipei.

Caracteristicile fizice ale locului de muncă sunt receptate de simțurile noastre vizuale, auditive, olfactive care identifică aspecte plăcute sau neplăcute. Wasserman, Rafaeli, Kluger (Fineman, 2000) au demonstrat că aspectele fizice ale mediului organizațional afectează starea de spirit a angajaților.

Schimburile de tip membru–lider, la nivelul emoției afișate de lider are un impact puternic asupra stării afective a angajaților precum și asupra climatului emoțional al organizației. Liderii care sunt entuziaști, energici vor avea același efect asupra angajaților, în timp ce liderii stresați, ostili vor avea efecte negative. Managementul emoțiilor angajaților reprezintă o funcție cheie a leadership-ului care afectează atât performanța cât și satisfacția în muncă (McColl–Kennedy & Anderson, 2002). Așadar liderii au un impact important în modelarea emoțiilor angajaților.

Dinamica echipei, respectiv importanța afectelor în contextul grupului. Au fost propuse mai multe explicații pentru înțelegerea proceselor afective din interiorul grupului: paternuri de socializare comună și condiții de muncă (Hackman, 1992), interdependența în sarcină (Heath & Jourden, 1997), contagiunea emoțională (Decety & Ickes, 2009).

Conform AET, emoțiile angajatului reprezintă un aspect important al experienței muncii, experiențele afective cumulative de la locul de muncă împreună cu alți factori (personalitatea) formează atitudinile față de muncă. Afectele pot avea valoare informațională și servesc în realizarea judecăților evaluative. Atunci când aud emisă o judecată, oamenii se pot întreba pur și simplu „ce simt în legătură cu aceasta?” și își bazează judecățile pe răspunsul afectiv (Schwarz, 1990). În acord cu acest model, emoția ca informație servește ca shortcut în situații decizionale. Afectele influențează, de asemenea strategiile de procesare a informației. Emoțiile pozitive conduc la o procesare euristică, la o mai mare flexibilitate și creativitate în timp ce emoțiile negative facilitează vigilența, concentrarea și procesarea elaborată a informației (Schwarz, 1990). Isen (2002) argumentează că starea de spirit pozitivă îmbunătățește performanța în sarcină, creativitatea, flexibilitatea cognitivă și inovația. Oamenii cu afecte negative au tendința de a fi mai vigilenți în monitorizarea stimulilor și mai puțin sensibili la persuasiune (Forgas, William, Hippel, 2003). Prin urmare, emoțiile pozitive pot fi benefice pentru sarcinile care utilizează gândirea divergentă, emoțiile negative facilitează performanța în sarcinile pentru care acuratețea, vigilența, gândirea critică și atenția la detalii este importantă.

Anxietatea la locul de muncă este independentă de gen. Această constatare susține ipoteza că anxietatea la locul de muncă este într-o măsură mai mică dependentă de persoană (trăsătură) și într-o măsură mai mare dependentă de situație (locul de muncă). Anxietatea ca trăsătură înregistrează scoruri semnificativ mai mari la bărbați decât la femei, aspect surprins și în literatura de specialitate. Anxietatea la locul de muncă este independentă de vârstă. Anxietatea ca trăsătură înregistrează o corelație negativă și moderată cu vârsta. Anxietatea la locul de muncă corelează cu durata concediului medical; nu există corelații semnificative între scorurile privind anxietatea ca trăsătură și durata concediului medical. Constatarea cea mai importantă a acestui studiu evidențiază diferențe semnificative între cele două concepte. Concediul medical, înțeles ca o problemă specială de participare la locul de muncă, este legat de anxietatea la locul de muncă și independent de anxietate ca trăsătură. După cum este cunoscut și din observațiile clinice, concediul medical este mai degrabă o strategie de coping, de evitare a unui stimul temut (Linden & Muschalla, 2007). În literatura de specialitate se sugerează că absenteismul prelungit la locul de muncă este un indicator pentru anxietatea la locul de muncă nu și pentru anxietate ca trăsătură.

Anxietatea la locul de muncă, respectiv anxietatea ca trăsătură nu înregistrează diferențe între persoanele cu/ fără poziție de lider. Acest lucru conduce la ideea că anxietatea la locul de muncă nu depinde doar de aspecte obiective precum poziția job-ului precum și de percepția și semnificația pe care o persoană le conferă locului de muncă, strategiile de coping, propriile abilități (Hobson & Beach, 2000).

### **3. Performanța academică.**

#### **Operaționalizarea conceptului în spațiul academic**

Poate că una din cele mai importante variabile dependente ale psihologiei industriale și organizaționale este performanța (în muncă). O serie de studii și aplicații au abordat acest concept din foarte multe perspective și domenii de activitate (de aici lipsa unui model general valabil) pentru a identifica un complex de variabile care ar putea influența, prezice, determina performanța.

La începutul anilor 1980 se sugerează că evaluarea performanțelor nu este doar o chestiune de instrument de măsură, orientat psihometric, ci este un „proces complex care implică elemente sociale, situaționale, afective și cognitive” (Ferris et al., 1994). Această abordare lărgită a evaluării performanțelor sugerează, implicit, și o reconfigurare a accepțiunii performanței.

În literatura de specialitate se face distincția dintre performanța tipică și performanța maximă, pornind de la o întrebare elementară „de ce anumiți indivizi sunt capabili să lucreze consistent la nivel maxim în timp ce alții sunt departe de nivelul maxim?” Performanța maximă este cea în care toate resursele, motivaționale și atenționale sunt orientate către performanța în sarcină în timp ce performanța tipică nu implică efort conștient, deseori fiind depășite termenele alocate sarcinilor (Gruys, Sackett, 2003). În literatura de specialitate distincția a fost făcută de Cronbach (1960) pentru a diferenția între măsuri ale abilităților și măsuri legate de personalitate (Boghaty, Z., 2007).

Particularizarea performanței în spațiul academic dă naștere unui nou concept – *performanță academică*. O definiție explicită și consacrată nu există. În schimb, abordarea conceptului în domeniul investigațiilor aplicative, oferă o largă varietate de operaționalizări. Prin analiza unui set de studii (8) care au ca principală variabilă de cercetare performanța academică, vom încerca să identificăm, dincolo de diferențele de spațiu, timp sau populație investigată, aspectele comune în accepțiunea acestui termen. Exceptând ușoare variațiuni, se poate conchide că PA este operaționalizată prin note, rezultate la examene și evaluări.

Performanța a fost operaționalizată prin notele de la examene pe o perioadă de 2 ani (Furnham, Chamorro-Premuzic, McDougall, 2002). Criteriile luate în considerare

pentru PA au fost examenele și proiectele de final de an. S-au adăugat, de asemenea, o serie de indicatori precum absenteismul, eseurile, predicțiile tutorilor privind reușita la examene (Premuzic, Furnham, 2003). PA a fost operaționalizată în termeni de note la examenele finale care, în comparație cu testele standardizate utilizate ca și predictorii, au avantajul de a prezenta date privind achizițiile specifice vieții reale (studiu longitudinal desfășurat 4 ani pe un eșantion de 473 de studenți englezi) (Premuzic, Arteché 2008). În cadrul unei investigații pe bază de chestionar a unui număr de 867 de studenți dintre care, conform ratei răspunsurilor (88%) au participat efectiv 765, performanța academică a fost operaționalizată prin evaluarea cunoștințelor (la intervale echidistante) la trei materii, ulterior însumate și transformate într-un număr de puncte pentru fiecare student (Rizzuto, LeDoux, Hatala, 2009). Performanța academică este reprezentată de scorurile la testele de aptitudini școlare – SAT și media la cinci discipline (antropologie, biologie, compoziție, psihologie și sociologie din primul și al II-lea semestru (Berzonsky, Kuk, 2005). Performanța academică a fost operaționalizată prin media generală reprezentată pe o scală de la 0 la 100 (Song et al., 2010).

Ultima din aceste investigații a permis testarea unui model cu patru factori al PA. Pornind de la câteva ipoteze de lucru (abilitățile academice vor fi pozitiv relaționate cu performanța academică, performanța orientată spre scop va fi pozitiv relaționată cu performanța academică, tehnologiile informatice vor fi pozitiv relaționate cu performanța academică) rezultatele sugerează că resursele psihologice, sociale și de infrastructură explică aproape 1/3 din varianța performanței academice. În ciuda credințelor curente, deși rețeaua socială explică o parte unică și semnificativă a PA, într-o proporție mai mare combinația performanța orientată spre scop și tehnologiile informatice, totuși abilitatea academică rămâne factorul predictiv cel mai puternic al PA. În plus, în concordanță cu studii anterioare, tehnologiile informatice funcționează ca un predictor secundar atunci când este măsurat prin asocieri cu alte resurse contextuale din mediul de învățare. Prin urmare nu pot fi considerate un panaceu universal la provocările educaționale, așa cum au sperat anumite instituții (Tracey, Rizzuto, Hatala, 2009).

Deși notele sau mediile la anumite discipline, chiar pe ani de studiu, reprezintă un index al performanței important și ușor de cuantificat, cercetările prezentate își asumă limitele și recunosc complexitatea acestei variabile care înregistrează legături semnificative cu o multitudine de alte criterii (Martin, Montgomery, Saphian, 2006).

În spațiul național, variabila din ecuația emoționalului la locul de muncă și anume performanța academică, abordează următoarele explicații și înțelesuri operaționale (înscrise de cele mai multe ori într-un cadru normativ):

- a. În *Regulamentul de acordare a burselor de performanță pentru activitate profesională și rezultate de excepție ale studenților* a Universității „Lucian Blaga”

Sibiu, sunt explicate criteriile de acordare a bursei de performanță științifică. Acest document oferă un plus de înțelegere a modului în care este definită și măsurată performanța în spațiul academic (vom enumera criteriile în ordine descrescătoare a punctajelor): brevet de invenție (100 p), brevet de inovație (60 p) lucrări publicate în reviste de specialitate din străinătate (50 p), media obținută (50–10 p), bursă în străinătate obținută prin concurs (50 p), premii la concursuri profesionale internaționale, naționale, locale (50–20 p), membru în comitete de organizare de manifestări științifice internaționale, naționale, locale (40–20 p), lucrări publicate în reviste de specialitate din țară, în volume din străinătate, din țară (30, 25, 15 p), funcții deținute în organizații studențești (10–1 p).

- b. *Între criteriile privind acordarea bursei și a altor forme de sprijin material pentru studenții de la cursurile de zi pentru anul universitar 2009/2010, Facultatea de Inginerie Mecanică, a Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava se nominalizează, exclusiv, numărul total de credite (respectiv, 60), și de puncte valorice:*
  - s acordă bursă excepțională studenților care la sfârșitul anului de studiu au obținut numărul maxim de puncte valorice (respectiv, 600 de puncte).
  - se acordă bursă de merit studenților din anii II–IV care au obținut la sfârșitul anului/semestrului I un număr de puncte ce reprezintă 95% din n.p.v.max (respectiv, 570 de puncte).
- c. *În Metodologia evaluării studenților Universitatea din București Facultatea de Jurnalism și Științele Comunicării performanțele în activitatea profesională și științifică sunt măsurate pe mediilor: studentul primește diplomă de merit (dacă pe întreg parcursul școlarității a obținut numai note de 9 și 10 iar media de absolvire pe anii de studii și examen de licență este de 9,50).*

Această incursiune în spațiul cercetărilor internaționale dar și în cel normativ național oferă repere care ar putea să construiască o definiție a performanței academice.

*PA reprezintă ansamblul achizițiilor cognitive, afective și sociale măsurate (prin note, punctaje) și raportate la diferite unități temporale (semestrul, an de studiu, ciclul de învățământ) și etaloane care permit plasarea evaluatului pe un anumit interval prin comparație cu alți evaluați și/ sau cu obiectivele de formare.*

Deși notele, mediile la anumite discipline sau chiar pe ani de studiu reprezintă un index al performanței important și ușor de cuantificat, cercetările prezentate își asumă limitele și recunosc complexitatea acestei variabile care înregistrează legături semnificative cu o multitudine de alte criterii (Martin, Montgomery, Saphian, 2006).

În cazul studiului nostru (asumându-ne limitele deja enunțate) ne vom raporta la note, mai precis media de absolvire a facultății, pentru a măsura performanța academică.

## 4. Investigație aplicativă

### 4.1. Scopul, variabilele și ipotezele cercetării

Cercetarea își propune să stabilească legătura între performanța academică și anxietatea la locul de muncă a absolvenților Facultății de Științe Economice și Administrație Publică din Universitatea „Ștefan cel Mare” Suceava. În conformitate cu obiectivul vizat, se structurează variabilele și ipotezele cercetării.

#### Variabilele cercetării:

- a. Variabile independente (variabile invocate)
  - a.1. performanța academică (medie<sup>1</sup>, ridicată)
  - a.2. vechimea pe post (scăzută<sup>2</sup>, medie, mare)
  - a.3. corespondența între studiile absolvite și locul de muncă (corespunde, nu corespunde)
  - a.4. genul (feminin, masculin)
- b. Variabila dependentă
  - b.1. anxietatea la locul de muncă (scor total)
    - b.1.1. anxietatea cognitivă (ac)
    - b.1.2. anxietatea emoțional-fiziologică (aef)

#### Ipotezele cercetării:

*Ipoteza 1:* Performanța academică este predictor al anxietății la locul de muncă.

*Ipoteza 2:* Anxietatea la locul de muncă prezintă diferențe semnificative prin raportare la variabila vechime pe post.

*Ipoteza 3:* Anxietatea la locul de muncă prezintă diferențe semnificative prin raportare la variabila corespondența studii–loc de muncă.

*Ipoteza 4:* Anxietatea la locul de muncă prezintă diferențe semnificative prin raportare la variabila gen.

### 4.2. Lotul investigat

Lotul investigat este constituit din 174 studenți ai Facultății de Științe Economice și Administrație Publică (FSEAP), studii masterale, din cadrul Universității „Ștefan cel Mare” Suceava.

Pentru a controla variabila *tip de studii/facultate absolvită*, au fost chestionați doar absolvenții facultății mai sus amintite.

---

<sup>1</sup> Performanța medie a avut în vedere media de absolvire cuprinsă între 7,00–8,99. Performanța ridicată între 9,00–10

<sup>2</sup> Vechimea scăzută – sub 5 ani, Vechimea medie – 5-15 ani, Vechimea ridicată – peste 15 ani.

În tabelul de mai jos este prezentată structura lotului de 174 studenți, după variabilele independente:

		număr	procent
După variabila <i>performanță academică:</i>	p. medie:	75	43%
	p. ridicată:	99	57%
După variabila <i>vechime pe post:</i>	scăzută:	127	73%
	medie:	27	15,5%
	ridicăta:	20	11,5%
După variabila <i>corespondență studii–loc de muncă</i>	corespunde:	121	69,5%
	nu corespunde:	53	30,5%
După variabila <i>gen:</i>	feminin:	141	81%
	masculin:	33	19%

### 4.3. Metodologia cercetării

Scala EMAS-S (din bateria de teste *Cognitrom Assessment System ++*), extensia Manualului Endler de evaluare multidimensională a anxietății, a fost adaptată și standardizată pe populația României de Miclea Ș., Ciucă A., Albu M. Este un instrument creion–hârtie de evaluare a anxietății ca stare, format din 20 de itemi (de tip afirmație), dintre care 10 măsoară componenta emoțional-fiziologică a anxietății ca stare, iar ceilalți 10 măsoară componenta cognitivă a anxietății ca stare. Itemii celor două componente au fost distribuiți aleator.

Fidelitatea test–retest, măsurată prin coeficienți de corelație test–retest (care variază între 0,74 și 0,76) demonstrează o stabilitate ridicată în timp a EMAS-S.

Fiecare item este evaluat pe o scală în 5 puncte, variind de la 1 (deloc) la 5 (foarte mult). Scorul brut, transformat în cotă T interpretează scorul subiectului în funcție de sex și vârstă. Cota  $T > 60$  este considerată mare și semnifică o reacție formată din sentimente de „tensiune și teamă, percepute conștient ca neplăcute, asociate cu activarea sau stimularea sistemului nervos autonom” (Spielberg, 1972, p.29) în timp ce cota  $T < 60$  este mică. EMAS-S produce trei scoruri: (a) anxietatea ca stare emoțional-fiziologică, (b) dimensiunea cognitivă a anxietății ca stare și (c) nivelul total al anxietății ca stare.

### 4.4. Rezultatele cercetării

Analiza datelor se realizează cu ajutorul programului SPSS 17, utilizând atât procedee de statistică descriptivă cât și inferențială. În acord cu miza principală a cercetării, înainte de testarea ipotezelor, vom construi un model predictiv care ne



va permite să identificăm predictorii criteriului (*anxietatea la locul de muncă*) din întreaga listă de variabile independente (*performanța academică, vechimea pe post, corespondența studii – post ocupat, genul*).

### ***Ipotezele cercetării:***

#### **Ipoteza 1**

Performanța academică este predictor al anxietății la locul de muncă.

Pentru a verifica gradul de predicție a performanței academice asupra anxietății resimțită la locul de muncă am aplicat metoda regresiei liniare simple. Rezultatele analizei de regresie arată că rezultatele nu sunt semnificative statistic,  $F(1, 172) = 0,257$ ,  $p > 0,05$ .

**Tabel 1. Rezultatele analizei de regresie vizând explicarea anxietății la locul de muncă pe baza VI luate în studiu (N=174)**

performanța academică	R	R <sup>2</sup>	$\beta$	b	SEb
	0,039	0,001	-0.039	-0,81	1,6

#### **Ipoteza 2**

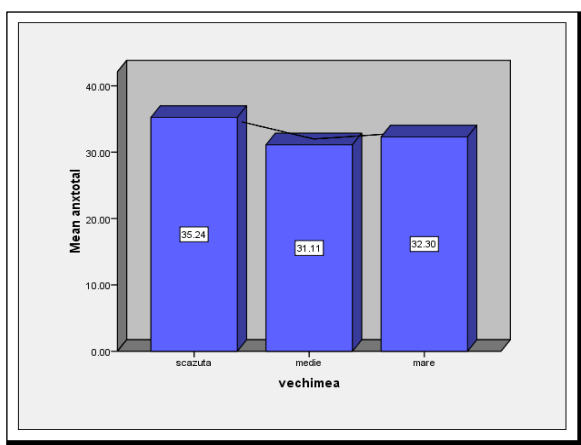
Anxietatea la locul de muncă prezintă diferențe semnificative prin raportare la variabila, vechime pe post.

Pentru a vedea dacă există diferențe între cele trei tipuri de vechime (scăzută, medie, mare) în ceea ce privește profilul anxietății la locul de muncă, am aplicat testul F, ANOVA unifactorial. Din datele testului, *pe ansamblu*, putem concluziona că vechimea nu influențează anxietatea la locul de muncă –  $F(1,06)$ ,  $p = 0,34 > 0,05$ .

Nici când s-a efectuat o ajustare Bonferroni a numărului de comparații, nu am obținut diferențe semnificative ( $p = 0,56 > 0,05$ ).

**Tabel 2. Anxietatea la locul de muncă și vechimea pe post**

ANOVA scor anxietate		
	F	Prag semnif.
intergrup	1,065	0,347



### Ipoteza 3

Anxietatea la locul de muncă prezintă diferențe semnificative prin raportare la variabila corespondența studii–loc de muncă.

Pentru a vedea dacă există diferențe între absolvenții care sunt angajați pe posturi care corespund pregătirii academice și cei care sunt încadrați pe posturi diferite de pregătirea din timpul facultății, am aplicat testul *T pentru eșantioane independente* care confirmă ipoteza de nul și infirmă ipoteza de cercetare; nu avem o diferență semnificativă între cei care lucrează în posturi care valorizează studiile universitare și cei care sunt încadrați pe posturi diferite de pregătirea academică,  $p = 0,49 > 0,05$ ; Nu avem o diferență semnificativă între medii ( $M_{\text{coresp.}} = 34,77$ ;  $M_{\text{nucorep.}} = 33,09$ ) ceea ce înseamnă că absolvenții care lucrează în domeniul studiilor au un scor al anxietății la locul de muncă comparabil cu cel al absolvenților care lucrează pe posturi diferite de domeniul în care au finalizat studiile; testul  $t(172) = 0,68$  pentru  $p > 0,05$  argumentează statistic această ipoteză.

**Tabel 3. Anxietatea la locul de muncă și corespondența studii–loc de muncă**

Corespondența	Număr respondenți	Media anxietate	t	df	Prag semnificație
corespunde	121	34,77	0,68	172	0,49
nu corespunde	53	33,09			

### Ipoteza 4

Anxietatea la locul de muncă prezintă diferențe semnificative prin raportare la variabila, gen.

Pentru a măsura semnificația diferențelor între femei și bărbați în ceea ce privește anxietatea la locul de muncă, am aplicat testul *T pentru eșantioane independente* care infirmă ipoteza 4, nu există diferențe semnificative privind anxietatea la locul de muncă în funcție de variabila independentă gen. Confirmarea ipotezei de nul este susținută de argumente statistice; testul  $t$  pentru eșantioane independente  $t(172) = -0,92$  pentru  $p > 0,05$ .

În schimb, testul *T pentru eșantioane independente* evidențiază diferențe semnificative între bărbați și femei în ceea ce privește anxietatea ca trăsătură. Infirmitatea ipotezei de nul este susținută de argumente statistice; testul  $t$  pentru eșantioane independente  $t(172) = -4,81$  pentru  $p < 0,05$ .

**Tabel 4. *Anxietatea la locul de muncă și gen***

Genul	Număr respondenți	Media anxietate locul de muncă	t	d	Prag semnif.
feminin	141	34,76	-0,92	172	0,35
masculin	33	32,12			

**Tabel 5. *Anxietatea la locul de muncă (ca trăsătură) și gen***

Genul	Număr respondenți	Media anxietate ca trăsătură	t	df	Prag semnif.
feminin	141	9,75	-4,81	172	0,00
masculin	33	5,33			

## 5. Concluzii

Performanța academică nu explică anxietatea la locul de muncă. Eventualele lacune de cunoștințe și competențe cu care absolventul pleacă din mediul universitar (refectate în media de absolvire) și care îi sunt ulterior solicitate în sarcinile profesionale nu declanșează reacții afective dezadaptative atât de puternice pentru a deveni anxietate. Performanța academică este însă un factor care influențează calitatea angajabilității absolvenților: cei cu performanțe ridicate se angajează în special pe posturi care corespund pregătirii din timpul facultății (de altfel, acesta este un indicator de calitate în funcție de care sunt evaluate, clasate, instituțiile de învățământ superior).

Nici corespondența dintre studiile finalizate și actualul loc de muncă sau vechimea pe post nu sunt variabile cu valoare de factori predictivi pentru anxietatea la locul de muncă. Acest lucru conduce la ideea că anxietatea la locul de muncă nu depinde de aspecte obiective precum corespondență sau vechime ci, mai ales, de percepția și semnificația pe care o persoană le conferă locului de muncă.

Anxietatea la locul de muncă este independentă de gen. Această constatare susține ipoteza că anxietatea la locul de muncă este într-o măsură mai mică dependentă de persoană (trăsătură) și într-o măsură mai mare dependentă de situație (locul de muncă). Anxietatea ca trăsătură înregistrează însă scoruri semnificativ mai mari la femei (media – 9,75) decât la bărbați (media – 5,33), aspect surprins și în literatura de specialitate (Kinrys & Wygant, 2005; Plaisier., 2007).

Studiile și cercetările care refac traseul profesional al absolventului de învățământ superior au în vedere, cu precădere, dimensiunea cognitivă și implicațiile acesteia

asupra modului în care absolventul răspunde solicitărilor job-ului. *Ce știe, ce știe să facă și mai ales cum reușește să transfere în practică principalele achiziții* sunt indicatori pe baza cărora absolventul dar și instituția formatore sunt evaluați. *Cum se simte absolventul la locul de muncă* reprezintă o zonă modest investigată, studiile și cercetările nereușind să contrabalanseze abordarea cognitivistă.

Conform *Teoria Evenimentelor Afective*, răspunsul emoțional este legat direct de evenimentul afectiv. Se impune o educare a emoționalului atât în timpul studiilor cât și după absolvire. O centrare mai intensă pe educație decât pe informație ar aduce un plus de competențe absolventului – competențe transversale. În acord cu aceste constatări, Agenția Națională pentru Calificări în Învățământul Superior (ACPART) dezvoltă o Metodologie privind Cadrul Național al Calificărilor din Învățământul Superior (CNCIS) în care sunt prevăzute două categorii de competențe: *profesionale și transversale*. Acestea din urmă descriu o personalitate *autonomă și responsabilă*, capabilă să dezvolte *interacțiuni sociale*, preocupată de *dezvoltare personală și profesională*.

## 6. Limite și direcții viitoare

În ciuda contribuțiilor în îmbogățirea aspectelor empirice privind răspunsul emoțional la locul de muncă, acest studiu are trei limite care trebuie notate și luate în considerare în cercetările viitoare: operaționalizarea performanței academice a fost unidirecțională – a avut în vedere doar media de absolvire a celor 3–4 ani de studiu, există și alte variabile care pot determina anxietatea la locul de muncă: *specificul sarcinilor de lucru, relații interpersonale* (cu colegii, cu șefii), *motivația* etc., răspunsul emoțional al angajatului este mai mult decât anxietate.

În acord cu aceste limite, se structurează idei și direcții pentru cercetări viitoare: ne propunem să construim un model predictiv pe baza *Teoria evenimentelor afective și a consecințelor lor în organizații* care să răspundă la următoarele întrebări: *Sunt evenimentele afective predictor ai emoțiilor mai mult decât structura de personalitate? Atitudinilor și comportamentelor în muncă sunt consecința emoțiilor sau a structurii de personalitate?*

Prezentul demers de cercetare reprezintă un studiu căruia dorim să-i conferim un caracter de permanență care să ne permită surprinderea unor aspecte de dinamică atât la nivelul contextului universitar cât și la nivelul celui profesional.

## Bibliografie

- Berzonsky, M.D., Kuk, L.S., (2005), Identity style, psychosocial maturity, and academic performance, *Personality and Individual Differences*, Vol. 39, 235–247
- Boghaty, Z., (2007), *Manual de tehnici și metode în psihologia muncii și organizațională*, Editura Polirom, Iași
- Brief A.P. & Weiss, H.M. (2002). Organizational Behaviour: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279–307
- Decety, J., Ickes, W., (2009), *The social neuroscience of empathy*, Massachusetts Institute of Technology
- Ferris, G., Judge, T., Rowland, A., & Fitzgibbons, D., (1994), Subordinate Influence and the Performance Evaluation Process: Test of a Model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 58, Issue 1, 101–135
- Fineman, S., (2000), *Emotion in organizations* (second edition). Sage Publications, London
- Forgas, J.P., Williams, K.D., Hippel, W., (2003). *Social Judgment. Implicit and Explicit Proceses*. Cambridge University Press.
- Furnham, A., Chamorro-Premuzic, T., McDougall, F., (2002), Personality, cognitive ability, and beliefs about intelligence as predictors of academic performance, *Learning and Individual Differences*, Vol. 14, 47–64
- Gruys, M.L., Sackett, R.R., (2003), Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Selection and assessment*, Vol. 11, Issue 1, 30–42
- Hackman, J.R. (1992). Group influences on individuals in organizations. *Handbook of Industrial & Organizational Psychology*, 3, 199–267
- Heath, C., Jourden, F.J., (1997), Illusion, Disillusion, and the Buffering Effect of Groups. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 69, Issue 2, 103–116
- Hobson, J., Beach, J.R., (2000), An Investigation of the Relationship between Psychological Health and Workload among Managers. *Occupational Medicine*, Vol. 50, Issue 7, 518–522
- Isen, A., (2002), Missing in Action in the AIM: Positive Affect's Facilitation of Cognitive Flexibility, Innovation, and Problem Solving. *Psychological Inquiry*, Vol. 13, No. 1, pp. 57–65
- Linden, M., Muschalla, B., (2007), Anxiety disorders and workplace-related anxieties. *Journal of Anxiety Disorders*, Vol. 21, Issue 3, 467–474
- Martin, J.H., Montgomery, R.L., Saphian, D., (2006), Personality, achievement test scores, and high school percentile as predictors of academic performance across four years of coursework, *Journal of Research in Personality*, vol. 40 , pp. 424–431
- McColl-Kennedy, J., Anderson, R., (2002), Impact of leadership style and emotions on subordinate performance. *The Leadership Quarterly*, Vol. 13, Issue 5, pp. 545–559.
- Muschalla, B., Linden, M., Olbrich, D., (2009), The relationship between job-anxiety and trait-anxiety – A differential diagnostic investigation with the Job-Anxiety-Scale and the State-Trait-Anxiety-Inventory”, *Journal of Anxiety Disorder*
- Mastenbroek, W. (2000). Organizational behavior as emotion management. In N.M. Ashkanasy, C.E. Härtel, & W.J. Zerbe (Eds.), *Emotions in the workplace: Research, theory, and practice* (pp. 19–35). Westport, CT, US: Quorum Books/Greenwood Publishing Group.
- Pekrun, R., & Frese, M. (1992). Emotions in work and achievement. In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 7, 153–200

- Poropat, A., (2009), A Meta-Analysis of the Five-Factor Model of Personality and Academic Performance". *Psychological Bulletin*, Vol. 135, 322–338
- Premuzic, T.C., Furnham, A., (2003), Personality predicts academic performance: Evidence from two longitudinal university samples. *Journal of Research in Personality*, Vol. 37, 319–338
- Premuzic T.Ch., ArtecheA., (2008), Intellectual competence and academic performance: Preliminary validation of a model, *Intelligence*, Vol. 36, 564–573
- Prociuk, T.J., Breen L.J., (1975), Defensive externality and its relation to academic performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.31, 549–556
- Rizzuto, T., LeDoux, J., Hatala, J., (2009), It's not just what you know, it's who you know: Testing a model of the relative importance of social networks to academic performance. *Soc Psychol Educ*, Vol. 12, 175–189
- Rosenthal, R., (1977), The PONS Test: Measuring sensitivity to nonverbal cues. In P. McReynolds (Ed.), *Advances in psychological assessment*. San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Sackett, P.R., (2003) Revisiting the Origins of the Typical–Maximum Performance Distinction, *Human Performance*, 179–185
- Schwarz, N. (1990). Feelings as information: Informational and motivational functions of affective states. In E. T. Higgins & R. M. Sorrentino (Eds.), *Handbook of motivation and cognition: Foundations of social behavior*, Vol. 2, pp. 527–561). New York, NY, US: Guilford Press
- Song, L.J., Huang, Guo-Hua, Peng, K.Z., Law, K. S., Chi-Sum Wong, Zhijun Chen, (2010), The differential effects of general mental ability and emotional intelligence on academic performance and social interactions. *Intelligence*, vol. 38
- Tracey, E., Rizzuto, J., Hatala, J.P., (2009), It's not just what you know, it's who you know: Testing a model of the relative importance of social networks to academic performance", *Soc Psychol Educ*, Vol. 12, 175–189
- Weiss, H.M & Cropanzano, R (1996). Affective events theory: a theoretical discussion of structure, causes, and consequences of affective experiences at work. *Research in Organisational Behaviour* 8: 1–74

# Aspecte motivaționale în instituțiile de asistență socială

*Gabriela Cristina HOLOTĂ\**

## **Abstract**

At the basis of social work, which is a vocational job, lies the passion and perseverance of offering specialized help to those in need, with the purpose of increasing the quality of their life, but also for social development. For the purpose of keeping this professional aim, it is necessary for social workers to be intrinsically, as well as extrinsically, motivated.

In the last couple of years, there have been discussions regarding the quality of social work, but also regarding the remuneration of workers. There were situations when being a social worker was associated with a lack of professional representation, lack of political will to acknowledge, support and invest in a profession which has the aim of offering support and training so that people can overcome certain crisis periods. To this end, it is important to objectively analyze the work conditions and incomes of social workers which, in cases of inequity and lack of interest, can influence the result of their work.

The purpose of this article is to offer a theoretical, but also an applicative analysis of the social workers' motivation in the specialty institutions. In order to reach this target, we made a questionnaire-based study, where we analyzed the motivational aspects of workers from the General Directorate for Social Work and Child Protection, Suceava, and the Directorate for Social Work within the Suceava Municipality Mayor's Office.

**Keywords:** *social work, motivation, institutions, quality of work, remuneration*

## **1. Introducere**

O problemă care îi preocupă pe psihologi, dar și pe managerii din organizații este dată de întrebarea „de ce sunt oamenii motivați să facă ceva?”. Este destul de dificil pentru a construi o listă de motive pentru care oamenii se angajează în diferite acțiuni, dar putem puncta pe cele mai importante: dorința intrinsecă de a obține ceva, comparația socială, presiunea socială, aspirațiile personale, probabilitatea de obține succese, obișnuința, creșterea stimei de sine.

---

\* Consilier grad. II, DAS, Primăria Suceava

În cadrul organizațiilor și managementul lor, o componentă majoră o reprezintă motivarea, fenomen care a înregistrat, ca multe altele, o mare varietate de abordări. Ea reflectă o anumită concepție managerială și economică promovată în cadrul organizațiilor, care poate asigura corelația dintre interesele și necesitățile oamenilor și realizarea obiectivelor organizaționale. Scopurile unei organizații pot fi realizate doar prin efortul comun al tuturor membrilor săi. O importantă condiție pentru care unele organizații sunt mai eficiente și mai productive decât altele, este dată atât de calitatea, cât și de cantitatea eforturilor depuse de angajații ei, eforturi care sunt strâns legate de motivație. Pentru a lucra bine, indivizii trebuie să fie implicați puternic în munca lor și totuși dornici să-și atingă anumite scopuri. Obiectivele de atins pot fi de la cele mai simple, cum ar fi dorința de a face rost de bani sau de a ajunge mai repede acasă, până la cele mai complexe dar și utile organizației, cele de a realiza lucruri importante, a găsi metode noi eficiente, a face ceea ce le face plăcere.

Despre sistemul de protecție socială se amintește în acest articol, urmărindu-se evidențierea faptului că în acest sistem profesează oameni care resimt anumite nevoi, iar satisfacerea lor ar trebui să îi preocupe permanent pe angajatori. Ca în orice domeniu, și în domeniul asistenței sociale se așteaptă la rezultate din partea angajaților, dar aceste rezultate nu pot fi obținute dacă nevoile personalului nu sunt satisfăcute continuu, pentru că ele sunt în concordanță directă cu gradul de satisfacție al acestora. A fi asistent social presupune un echilibru între teorie și practica profesională care are la bază valorile și principiile care dau însăși natura acestei profesii, o profesie înalt umanistă, vocațională. Practicile de intervenție în domeniul asistenței sociale trebuie mereu îmbunătățite, ca urmare și asistenții sociali trebuie să facă față din toate punctele de vedere la schimbările care apar. Ei își desfășoară activitatea în medii și modalități diferite, cu un grad mai mare sau mai mic de dificultate, în unele situații chiar de pericolozitate, astfel încât motivația intrinsecă și cea extrinsecă stau la baza muncii și implicării lor.

## **2. Specificul instituțiilor de asistență socială**

Asistența socială reprezintă componenta principală a sistemului național de protecție socială, cuprinzând „serviciile sociale și prestațiile sociale acordate în vederea dezvoltării capacităților individuale sau colective pentru asigurarea nevoilor sociale, calității vieții și promovarea principiilor de coeziune și incluziune socială individului/familiei/grupurilor/ comunităților.” (George Neamțu, 2010, p.8) Asistența socială nu este doar ceea ce putem numi drept inițitoare de resurse în unele situații de criză, ci este cea care se implică în tot procesul de dezvoltare socială și acordare de asistență persoanelor sau grupurilor vulnerabile pentru a se potrivi schimbărilor



intervenite în urma dezvoltării sociale. Vulnerabilitatea o putem defini ca „inapetența indivizilor sau grupurilor de a acționa ori incapacitatea de adaptare a acțiunilor la cerințele structurale ale sistemului social.” (Ștefan Cojocaru, 2005, p.31)

Schimbările sociale duc la modificări în modul de viață al individului, astfel apar alte nevoi, alți beneficiari, dar și noi moduri de oferire și utilizare a serviciilor de suport. Consecința acestor schimbări sociale este faptul că multe persoane nu se mai pot adapta noilor cerințe în ceea ce privește participarea și nu au reușit să-și dezvolte abilități necesare utilizării oportunităților și resurselor, astfel nevoia de suport social crește. Asistența socială indică un întreg ansamblu de instituții, programe, măsuri și servicii specializate pentru protejarea indivizilor, grupurilor sau comunităților care se confruntă cu probleme speciale sau care se află, temporar, într-o stare de dificultate și care, din cauza unor motive ce pot fi de natură economică, biologică, culturală sau psihologică nu au capacitatea de a realiza prin eforturi sau mijloace proprii un mod de viață decent. Un principal obiectiv al asistenței sociale este acela de a susține pe cei aflați în dificultate pentru a obține condițiile necesare unei vieți normale, sprijinindu-i în a-și dezvolta propriile capacități, abilități și competențe pentru o mai bună funcționare socială.

Asistența socială oferă persoanelor aflate în dificultate noi posibilități de cunoaștere și acces la diferite servicii specializate de protecție socială, îi îndrumă spre înțelegerea și utilizarea cadrului legislativ de protecție socială, mobilizează indivizii, grupurile și comunitatea aflate în nevoie pentru a influența activ politicile sociale. Ea este cea care furnizează celor aflați în nevoie ajutor financiar, material, moral, consilier și psihoterapie. În cadrul programelor de asistență socială regăsim și activitățile de prevenire a unor situații de viață deficitare, stresante sub aspect cultural, economic, moral sau psihologic, pentru indivizi sau grupuri.

O caracteristică a sistemului de servicii sociale din România după '89 este aceea a evoluției din perspectiva dezinstituționalizării. Instituțiile de asistență socială au fost îndelung urmărite și analizate de către opinia publică din România, dar și de către comunitate europeană. Pe la mijlocul anilor '90 a început un lung proces de dezinstituționalizare și în paralel de dezvoltare a serviciilor sociale ca o alternativă la instituționalizare. Protecția socială cuprinde ansamblul de politici, măsuri, instituții și organisme care asigură sprijinul persoanelor sau grupurilor aflate în dificultate. Prin acest sistem de protecție socială se identifică modalități optime de redistribuire a resurselor materiale și umane ale colectivității spre persoanele aflate într-o situație de dificultate, pentru a reduce dezacordul existent, dar se urmărește și depășirea unei perioade de criză și evitarea producerii unei stări de dependență între cei ajutați.

Protecția socială mai poate fi considerată și ca ansamblu de decizii, măsuri și acțiuni care sunt întreprinse în societate pentru prevenirea, diminuarea și înlăturarea

consecințelor unor evenimente considerate ca fiind riscuri sociale asupra condițiilor de viață ale populației. Sistemul de protecție socială este format din totalitatea beneficiilor sociale, care cuprind beneficiile universaliste care sunt acordate tuturor cetățenilor ca bunuri de merit, aceștia neaflându-se într-o situație de risc, și sistemul de securitate socială care este destinat să corespundă unor nevoi specifice ale unor cetățeni aflați în situații de risc sau vulnerabilitate

Ministerul Muncii și Justiției Sociale este autoritatea publică centrală care elaborează politica de asistență socială și promovează drepturile familiei, copilului, persoanelor vârstnice, persoanelor cu handicap și ale oricăror alte persoane aflate în nevoie. Organizarea, funcționarea și finanțarea sistemului național de asistență socială în România sunt reglementate de Legea nr. 47 din 2006 privind sistemul național de asistență socială. Dreptul la asistență socială este garantat, în condițiile legii, pentru toți cetățenii români care au domiciliul sau reședința în România, fără nici un fel de discriminare. Cetățenii altor state sau persoanele care au obținut o formă de protecție și care au domiciliul sau reședința în România au dreptul la asistență socială, în condițiile legii române și ale tratatelor și acordurilor la care România este parte.

În domeniul protecției copilului, familiei și a persoanelor cu handicap funcționează organe și instituții de specialitate, organizate la nivel de autorități sau agenții naționale, subordonate MMJS, consiliile județene înființează și organizează, în subordinea lor, serviciul public de asistență socială, la nivel de direcție generală, DGASPC, iar consiliile locale ale municipiilor, orașelor și comunelor înființează, în subordinea lor, serviciul public de asistență socială, la nivel de direcție sau serviciu, după caz. „Direcția de Asistență Socială este organizată ca un serviciu public, fără personalitate juridică, este în subordinea Consiliului Local al Municipiului Suceava. Temeiul legal de funcționare este Legea Administrației Publice Locale nr. 215/2001 republicată, Legea nr. 292/2011 a Asistenței Sociale și HCL nr. 81/2003 a consiliului menționat mai sus, precum și a legilor special de aplicare a normativelor cadru”(HCL 81/2003).

Obiectul de activitate al Direcției de Asistență Socială la nivelul primăriei îl constituie identificarea și soluționarea problemelor sociale ale comunității prin realizarea ansamblului de măsuri, programe, activități și servicii specializate de protejare a persoanelor cu probleme speciale, aflate în dificultate, care nu au posibilitatea de a realiza prin mijloace proprii un mod decent de viață, ocrotirea minorilor, precum și a altor persoane aflate în dificultate. Direcția de Asistență Socială este structurată astfel: Serviciul de autoritate tutelară, Serviciul protecție socială; Serviciul programe sociale, sănătate, educație cu două compartimente, medicină școlară generală și medicină școlară dentară; Serviciul ajutoare sociale care subordonează Cantina de ajutor social; Birou relații publice și administrative.

„Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului este o instituție publică cu personalitate juridică, care se află în subordinea Consiliului Județean. S-a

înființat în baza Hot. nr. 18/2005 a Consiliului Județean și are rolul de a aplica la nivel județean politicile și strategiile de asistență socială din domeniul protecției copilului, a familiei, persoanelor singure, persoanelor vârstnice, persoanelor cu handicap, precum și a altor persoane aflate în nevoie. Instituția acționează pentru asigurarea calității protecției copilului și respectarea drepturilor acestuia în conformitate cu prevederile legale în vigoare și cu principiile de bază ale activității de asistență socială colaborând în acest scop cu autoritățile administrației publice locale, cu serviciile publice descentralizate ale ministerelor, stabilind parteneriate cu organisme non-guvernamentale care au ca obiect de activitate protecția și asistența socială” (art.1, Regulament de organizare și funcționare).

Instituția este organizată pe două paliere, unul care se ocupă de achiziții, investiții, monitorizare și control. Acest palier se împarte pe mai multe servicii, după cum urmează: Compartiment audit intern; Serviciul strategii, proiecte management de calitate care are în subordine trei compartimente: compartiment proiecte, parteneriate, compartiment SSM și PSI, compartiment management calitate; Serviciul comisiilor de specialitate; Compartiment investiții și recepții lucrări; Serviciul achiziții publice și contractare servicii sociale; Serviciul monitorizare în domeniul asistenței sociale; Serviciul juridic și contencios care are în subordine compartimentul de delincvență juvenilă, trafic de persoane, refugiați, repatriați; Serviciul resurse umane; serviciul adopții și postadopții care are două compartimente: compartiment adopții și compartiment postadopții; Compartiment registratură și relații cu publicul.

Al doilea palier este cel care se ocupă în mod direct de cazurile sociale, angajații acestor servicii și compartimente sunt cei care lucrează cu persoane cu diferite probleme de natură socială. Pe acest palier se află următoarele servicii și compartimente: Serviciul de evaluare complexă a copilului cu dizabilități; Serviciul de intervenție în regim de urgență; Serviciul management de caz pentru copii are două compartimente: Compartimentul management de caz, plasament și reintegrare familială; Serviciul de asistență maternală; Serviciul de evaluare complexă a persoanelor adulte cu handicap; Compartimentul persoane adulte în dificultate.

### **3. Motivația angajaților în sistemul de asistență socială**

În contextul unei societăți într-o continuă dezvoltare, marea majoritate a managerilor motivează eșecul unei organizații în principal prin gestionarea improprie a resurselor financiare, puțini sunt cei ce realizează că eșecul ar putea fi determinat de deficiențe în gestionarea resurselor umane, a motivării salariaților, al aplicării optime a codurilor de etică sau chiar de adoptarea unor decizii etice în organizație, etc. În legătură cu această problemă, Nasbitt și Aburdene menționează că „în noua societate informa-

țională, capitalul uman a înlocuit capitalul financiar, ca resursă strategică”. În prefața cărții „Human Resource Management”, Milkovich și Boudreau afirmă că resursele umane au ajuns în sfârșit în atenția managerilor, a șefilor de companii, a directorilor, rezultând implicit dezvoltarea unui nou departament numit managementul resurselor umane.

Orice organizație reprezintă un sistem, compus din o serie de părți interdependente care sunt conexe pentru a funcționa ca un întreg. De exemplu, pentru a înțelege modul în care funcționează organizația, va trebui să înțelegem modul în care funcționează părțile sale interdependente. Organizația, firma, compania se prezintă ca un sistem compus din anumite intrări (resurse financiare, resurse umane, informații, materii prime), urmează un proces de transformare și apoi anumite ieșiri (satisfacția angajatului, produse, profit).

Performanța la nivel individual, organizațional și macroeconomic are implicații directe asupra competitivității unei organizații. Pentru a face față schimbărilor cerute de competitivitate și progres organizația își orientează eforturile managerilor/salariaților către ceea ce dorește clientul. În munca de zi cu zi dintre șefi și subordonați, motivația angajaților va favoriza sau nu efortul organizației pe piață. Pentru a avea succes în munca zilnică cu subordonații, managerii trebuie să cunoască, să înțeleagă cât mai complet posibil procesul de motivare în cadrul organizațional. (S.C. Certo, 2002 p.465).

Este esențial să înțelegem ce anume motivează sau demotivează un salariat în munca depusă de el, pentru că ei sunt cei care procesează informațiile și valorizează celelalte active ale organizației, astfel că, nici o organizație nu poate exista fără resursele umane care o alcătuiesc. Însă oamenii sunt, în același timp, și singurul activ care poate acționa împotriva scopurilor organizației. Dacă nu sunt motivați și cointeresați în atingerea obiectivelor propuse de către organizație, unele grupuri din organigramă vor ajunge să își risipeze eforturile, să genereze conflicte majore, să acționeze unii împotriva altora sau împotriva intereselor organizației. Dar printr-un efort de colaborare și cointereseare, prin mecanisme adecvate de atragere a salariaților înspre obiectivele propuse de firmă, prin mecanisme de motivare a lor, prin construcția de echipe eficiente de management se poate crea un *climat organizațional* care să favorizeze consumul de energie și creativitatea latentă a salariaților (G.A Cole, București, 2000 p.99).

Motivația nu este doar un subiect intens studiat de către cercetători și teoreticieni, ci și o temă de introspecție pentru fiecare individ: „ce ne face să muncim?” sau „ce ne determină să dăm ce e mai bun din noi?”. Tocmai de aceea a fost analizată intens și luată sub lupa cercetătorilor care au formulat numeroase teorii, cu scopul de a găsi răspunsuri la întrebarea: „oamenii se nasc automotivați sau motivația trebuie indusă?”.

O organizație își va motiva angajații ei printr-o componentă cuantificabilă, cum ar fi salariul asigurat, bonificații etc., dar și prin aspecte ce țin de o componentă noncuantificabilă incluzând aici echitatea tratamentului față de alți salariați, șansele de afirmare a unei persoane, condițiile de muncă, relațiile cu șefii etc. O motivare adecvată, pecuniară sau nonpecuniară, a resurselor umane ale organizației, alături de strategii adecvate de management la vârful organigramei, pot asigura succesul, pentru că comportamentul unui salariat, atitudinea adoptată de el într-un context dat, nu pot fi sesizate fără a înțelege motivele care le-au generat (L. Mathis, P. Nica, C. Rusu, 1997, p.34). Altfel spus, în spatele unei acțiuni sau comportament al unui individ se află anumite motive, iar cunoașterea motivelor sprijină încercarea de a unifica eforturile unei echipe pentru a îndeplini o parte din obiectivele clar definite ale organizației.

Recent, prin motivație filologii înțeleg ansamblul mobilurilor psihice ce determină acțiunea și comportamentul unei persoane, definiție ce se găsește și în „Noul dicționar universal al limbii române” coordonat de I. Oprea ș.a, Chișinău, 2006, așadar, în sensul cel mai general dar și cu referire la activități de management, orice individ rațional se comportă într-o anumită manieră și se implică în diverse acțiuni ca urmare a unei motivații vizibile sau mai puțin vizibilă. Această motivație este generată sau indusă de anumite nevoi, interese sau trebuințe ale fiecărui individ.

Din punctul de vedere al managementului, motivația ar fi definită ca suma tuturor mobilurilor psihice ce inițiază și dirijează comportamentul unui salariat spre îndeplinirea unui scop sau obiectiv, iar atingerea scopului echivalează cu satisfacerea unei nevoi sau necesități resimțite de persoana respectivă. Anumite nevoi precum foamea, securitatea sau recunoașterea nu se pot vedea, nu se pot evalua, ceea ce se observă sunt doar comportamentele rezultate în urma resimțirii unor nevoi de acest gen. Fiecare persoană este un „unicat” în comparație cu ceilalți, de aceea rezultatul concret al unei motivații este întotdeauna o anumită acțiune dependentă de percepția individului, care de regulă este subiectivă, cu privire la ceea ce el consideră că determină satisfacții privite din punctul său de vedere dar nu neapărat și din punctul de vedere al organizației sau al altor salariați.

Tot din perspectiva managementului motivația înseamnă abilitatea conducătorilor de a crea un mediu în care lucrătorii pot și vor să determine răspunsurile dorite de organizație. Motivația este o succesiune logică a următoarelor componente: nevoi sau așteptări, comportament, scopuri și feed-back. De exemplu, un individ resimte puternic dorința de realizare profesională, dorește câștiguri monetare mari și se așteaptă ca, îndeplinindu-și sarcinile bine, să primească recompensa dorită. Aceste nevoi, dorințe și așteptări, provoacă individului o stare interioară de dezechilibru, care poate cauza comportamentul motivat de scopurile respective. Individul receptează

feed-back-ul comportamentului motivat, atât despre sine însuși cât și despre alții, care confirmă sau infirmă satisfacerea scopurilor. Există două variante: răspunsul pozitiv care îl aduce, chiar și temporar, în echilibru cu el însuși prin satisfacția împlinirii de sine și răspunsul negativ care îl menține în dezechilibru. Aceste trei categorii, nevoi, interese și atitudini, au fiecare în parte o anumită participare în motivarea individului, în determinarea lui „să facă sau să nu facă ceva”, în explicarea comportamentului salariatului, în înțelegerea raportului dintre individ și grup (A. Rotaru, A. Prodan, Iași, 1998 p.116), dar pentru a completa ecuația generală a motivației sunt luate în considerare și alte aspecte.

Nevoile sunt necesități/trebuințe fizice și psihice ale unei persoane, în calitate de membru al unor grupuri sociale. În calitate de salariat, individul este membru al unor echipe de management sau al unor grupuri de lucru. Din această ipostază el va resimți anumite nevoi biologice și sociale cum ar fi aer, hrană, apă, afecțiune etc. Toate teoriile motivaționale propuse de psihologi sau alți teoreticieni gravitează în jurul acestei noțiuni, avându-se în vedere faptul că nevoile nesatisfăcute sunt energizante pentru comportamentul uman. În mod constant, indivizii raționali își vor orienta comportamentul în direcția satisfacerii unor nevoi elementare, primare, de care depinde supraviețuirea lor. Se consideră că în mod obișnuit orice nevoie pe care o resimte un individ îi va genera un impuls, care la rândul lui, îi va orienta comportamentul în direcția îndeplinirii unui scop pe care persoana îl conștientizează.

Interesele reprezintă preocuparea unei persoane de a obține ceva folositor dar și avantajos pentru ea însăși. Diversele grupuri de salariați din organizație au interese implicite sau explicite, care trebuie înțelese de cei din conducere pentru a preconiza diverse instrumente de motivare în raport de aceste interese. Alături de nevoi, interesele constituie o componentă importantă a unui comportament motivat. Este bine să se facă distincție între interesele declarate explicit de către salariat, adică ce anume declară că își dorește pentru viitor în raport cu organizația din care face parte, față de interesele ce pot fi presupuse cu privire la același salariat.

Atitudinile reprezintă opinii sau poziții ale unei persoane în raport cu anumite contexte cu care se confruntă în viața de zi cu zi. Atitudinile sunt predispoziții ale persoanei de acceptare sau respingere a unor evenimente, fenomene, obiecte sau persoane. În management este interesant de analizat atitudinea persoanei față de ea însăși. O persoană care are o atitudine pozitivă față de ea însăși, față de munca pe care o prestează, are încredere în posibilitățile sale fizice și psihice, va munci mai bine și va avea convingerea că își va îndeplini obiectivele pe care și le-a propus. O persoană care consideră că munca sa este josnică sau nu are încredere în forțele sale proprii va avea o motivație scăzută, deci și performanțe minime.

Managerii sunt tot mai mult preocupați de rolul motivării în organizație, cu atât mai mult cu cât angajații doresc recunoaștere și implicare în satisfacerea nevoilor,

fără ca autoritatea și controlul extern să mai aibă efectul din trecut. Asupra motivației oamenilor în obținerea performanțelor acționează diverși factori care pot fi grupați în două mari categorii:

- Factori interni sau individuali care se referă la cum percepe sarcinile salariatul, ce atitudini manifestă, nevoi, interese, sisteme de valori la care se raportează, personalitate, gândire. Teoriile care pun accent pe toți acești factori sunt preocupate de ceea ce îi motivează intrinsec pe salariați și lasă în plan secundar mecanismul prin care ei sunt sau pot să fie motivați de către angajator;
- Factori externi sau organizaționali care se referă la sistemul de salarizare, precizarea sarcinilor de executat, echipa de management, sistemul de control și supraveghere, comunicarea între membrii unei echipe și între echipe, feedback-ul, modul de promovare pe posturi sau funcții, timpul liber, admiterea unor inițiative ale salariatului, participarea la luarea unor decizii. Teoriile care pun accent pe acest tip de factori urmăresc să descifreze maniera în care sunt motivați salariații de către angajator și lasă pe planul doi aspectele ce țin de personalitatea angajatului sau modul său de a gândi.

Există o multitudine de elemente implicate, direct sau indirect, în proiectarea și exercitarea motivării. Aceste elemente pot fi grupate în trei categorii:

- Variabile individuale care reprezintă caracteristicile fiecărui angajat, explică și impun necesitatea unei motivări diferențiate, personalizate la nivelul fiecărui component al organizației: calitate, efort, pregătire, comportament etc.;
- Variabile organizaționale prin care se indică acele elemente din cadrul firmei care reflectă starea și caracteristicile sale, indiferent care ar fi natura lor, ce influențează abordarea, conținutul și rezultatele motivării personalului. Acestea ar fi: concepția managerială generală, cultura organizațională, climatul organizațional, situația economică a organizației, comunicațiile etc.;
- Variabile contextuale care înglobează toate acele elemente din mediul exterior al organizației, care au o influență importantă asupra conținutului și efectelor proceselor motivaționale din cadrul său, cum ar fi: cultura națională, nivelul de dezvoltare a țării, taxele și impozitele, nivelul veniturilor populației, etc.

Este necesar ca echipa de conducere a fiecărei organizații să conștientizeze existența acestor categorii de variabile organizaționale și să acționeze diferențiat asupra lor, în sensul de a amplifica aceste variabile care intensifică motivarea și performanțele salariaților și în același timp a organizației, iar pe de altă parte, în sensul de a limita influențele variabilelor cu impact negativ. Este evident că perspectiva unui viitor mai bun în organizație are un efect benefic asupra motivației angajaților, aspect punctat de A. Gherguț în cartea „Managementul serviciilor de asistență psihopedagogică și socială”, București, 2003.

#### **4. Studiu pe bază de chestionar:**

#### **„Aspecte motivaționale ale angajaților în cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului, Suceava și Direcția de Asistență Socială din cadrul Primăriei Municipiului Suceava”**

##### **4.1. Descrierea cercetării**

În prezent personalul în domeniul asistenței sociale beneficiază de venituri salariale care nu îl motivează să își desfășoare activitatea în unități de specialitate din țara noastră, înregistrându-se în ultima perioadă migrări masive ale acestuia către unități din alte țări. Având în vedere importanța deosebită a acestor sectoare în dezvoltarea generală a societății românești, se impune asigurarea unor condiții bune de muncă, remunerații mai atractive pentru aceste categorii de personal. Astfel, o mai bună motivare a acestuia ar putea conduce la creșterea performanțelor profesionale și, implicit, la o mai bună desfășurare a serviciilor sociale pentru a răspunde nevoilor sociale și creșterii calității vieții prin menținerea în sistemul public de asistență socială a unui personal calificat și cu experiență.

Munca unui lucrător social este aceea de a ajuta oamenii în rezolvarea problemelor legate de situația lor socială sau de viață personală. Ei își desfășoară activitatea în birouri, unde nu sunt probleme deosebite de mediu, dar totuși, să nu uităm că unii lucrători sociali vin în contact cu oameni care pot fi la un moment dat agresivi sau dificili.

**Scopul cercetării:** Identificarea aspectelor motivaționale pe care le au asistenții sociali care lucrează în instituții de asistență socială și a elementelor care influențează motivația acestora.

##### ***Ipotezele cercetării:***

- I1. Angajații din sistemul de asistență socială nu sunt plătiți corespunzător muncii prestate (dacă angajații din sistemul de asistență socială nu sunt plătiți corespunzător, atunci motivația lor poate fi afectată);
- I2. Personalul din instituțiile de asistență socială acceptă condițiile de muncă pentru stabilitatea locului de muncă (dacă personalul din instituțiile de asistență socială nu au foarte multe opțiuni cu privire la un loc de muncă în domeniu, atunci ei acceptă pentru siguranță și stabilitate condițiile specifice de muncă);
- I3. Stilul de conducere influențează motivația personalului (dacă stilul de conducere este unul deficitar, atunci influențează în mod negativ motivația personalului).

În vederea atingerii scopului propus, s-a recurs la metoda chestionarului. Chestionarul este definit de Septimiu Chelcea „un instrument de investigare constând într-un ansamblu de întrebări scrise și eventual, imagini grafice, ordonate logic și

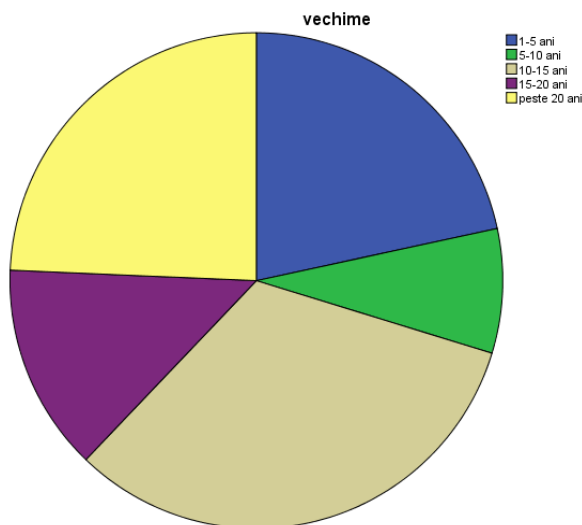


psihologic, care, prin administrarea de către operatorii de anchetă sau prin auto-administrare, determină din partea persoanelor anchetate răspunsuri ce urmează a fi înregistrate în timp.”

Acest instrument realizat în prealabil pe tematica studiată a fost aplicat pe lucrătorii sociali licențiați care activează în acest domeniu, mai concret au fost aplicate un număr de 60 chestionare în două instituții de asistență socială: Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului, Suceava și Direcția de Asistență Socială din cadrul Primăriei Municipiului Suceava. Eșantionarea stabilită a fost aleatoare, fiecare al doilea birou pe fiecare serviciu. În funcție de numărul persoanelor din fiecare birou s-a ales una sau două persoane din fiecare. Proporția este de 2/3 persoane de sex feminin, 1/3 persoane de sex masculin, deoarece ponderea asistenților sociali de sex feminin este mai mare.

#### 4.2. Rezultatele cercetării

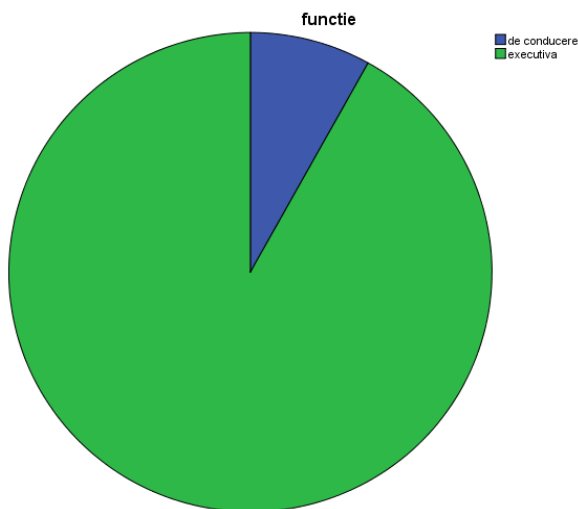
Chestionarul aplicat conține 10 întrebări atât închise cu variante de răspuns, cât și deschise, prin intermediul cărora toți cei chestionați au avut posibilitatea de răspunde cât mai amplu. Prin varietatea de întrebări am urmărit identificarea factorilor motivaționali, adică relațiile de muncă cu colegii sau șefii, stilul de conducere adoptat în respectiva instituție, posibilitatea de a promova, dar și a resurselor de care dispune fiecare instituție pentru a motiva salariații, cum ar fi condițiile de muncă, remunerațiile etc.



Din totalul celor chestionați 27% au vârsta de până la 35 ani, 59,5% se încadrează în grupa de vârstă 35–55 ani, iar restul de 13,5% sunt de peste 55 ani,

majoritatea celor chestionați sunt de gen feminin, 91,9%, partea de gen masculin doar de 8,1 %. Marea majoritate a subiecților provin din mediul urban, pe când 27% din total provin din mediul rural. În ceea ce privește nivelul de studii absolvite 67,6% au declarat ca ultime studii finalizate masterul, restul studiile de licență.

În funcție de vechimea în muncă 21,6% au răspuns că au între 1–5 ani, între 5–10 ani sunt un procent de 8,1 %, pe când 32,4% se încadrează în grupa 10–15 ani. 15–20% au vechime în muncă între 15–20 ani, iar restul de 24,3% au o vechime de peste 20 ani.



După cum se poate observa din reprezentarea grafică de mai sus, din numărul total de persoane chestionate 8,1% ocupă o funcție de conducere și 91,9% ocupă o funcție de execuție. La întrebarea „Ce stil de conducere v-ar motiva la locul de muncă?” 77,8% din persoanele chestionate care provin din mediul urban preferă un stil democratic de conducere, pe când 22,2% din ei prefera stilul laissez-faire. În rândul persoanelor cărora le-a fost aplicat chestionarul și care provin din mediul rural 30% preferă un stil democratic de conducere, 10% prefer stilul birocratic, iar restul de 60 % au răspuns că ar fi motivate de stilul laissez-faire.

La întrebarea „Care este motivația din interiorul instituției ce vă determină să vă păstrați acest loc de muncă?” un procent de 33,3% din numărul persoanelor care ocupă un loc de conducere în instituție au răspuns că „stabilitatea locului de muncă”, 33,3% au bifat condițiile de lucru favorabile îi motivează, iar restul de 33,3% declară că locul de muncă reprezintă un stimul motivator. Din totalul celor care ocupă o funcție de execuție în instituție 67,6% au declarat că stabilitatea locului de muncă este un factor stimulant al motivației, 2,9% îi motivează programul de

muncă, 2,7% consideră că îi motivează condițiile de lucru favorabile pe care le oferă instituția în care își desfășoară munca, 2,9% consideră că sunt alte lucruri care îi motivează pentru a-și pastra locul de muncă.

Dintre subiecții cărora le-a fost aplicat chestionarul o mare parte au răspuns că au fost determinați să se angajeze în acest domeniu de pregătire profesională, adică au absolvit studii în acest domeniu, pe alții i-a determinat tocmai specificul instituției. La o diferență mică s-au situat cei care au declarat că nevoia unui loc de muncă dar și dorința de a ajuta i-a determinat să aleagă acest domeniu de activitate. Un procent mare din rândul celor chestionați, adică 64,9% susțin că lucrează cu plăcere în instituția respectivă. Motivele pentru care au răspuns afirmativ la această întrebare sunt în primul rând că le place ceea ce fac și faptul că pot ajuta persoane aflate în nevoie. Un procent mai mic însă nu sunt pe deplin mulțumiți la locul de muncă, o mică parte au preferat să nu răspundă la această întrebare.

În ceea ce privește motivația la locul de muncă cei mai mulți dintre cei chestionați, și anume 75,5% susțin că domeniul de activitate este un element motivator foarte important, pe 10,8% îi motivează colectivul din care fac parte, iar în procente mai mici au declarat că posibilitatea de promovare este unul din factori.

Un procent mare din respondenți, adică 51,4% afirmă că domeniul de activitate îi motivează într-o foarte mare măsură, 24,3% sunt motivați într-o mare măsură, 16,2% în măsură potrivită, iar restul în procente aproximativ egale sunt motivați în mică măsură sau chiar în foarte mică măsură. În ceea ce privește colectivul de muncă, 29,7% dintre cei chestionați susțin că sunt motivați în foarte mare măsură de colectivul din care fac parte, dar un procent mai mare de 40,5% sunt motivați de colectiv în mare măsură, iar pe ceilalți colectivul de lucru îi motivează în măsură potrivită sau în mică măsură.

Un alt aspect motivator este posibilitatea de promovare, la care în procente egale de 27% cei chestionați susțin că îi motivează în mare măsură și în măsură potrivită, pe când 18,9% susțin că îi motivează în mică măsură. În foarte mare măsură sunt motivați doar 10,8% din cei chestionați.

Relația cu superiorii este un aspect care îi motivează în măsură potrivită pe 40,5% din respondenți, pe când un procent de 13,5% din ei susțin că sunt motivați de relația cu superiorii în foarte mare măsură. Cei pe care acest lucru îi motivează în mică măsură sau în foarte mică măsură sunt în procente mai mici. 40,5% este procentul celor pe care condițiile de muncă îi motivează în măsură potrivită, 16,2% sunt motivați în foarte mare măsură, și în procente egale, adică 18,9% sunt cei care sunt motivați în mare măsură și în foarte mică măsură.

În ceea ce privește salariul un procent de 27% din cei chestionați susțin că sunt motivați în foarte mică măsură de acest aspect și doar 13,5% susțin că sunt în foarte

mare măsură motivați de salariu. Din rezultatele obținute am dedus că un procent de 32,4% din respondenți susțin că dintre persoanele cu funcție de conducere, șefii de serviciu îi motivează în foarte mare măsură, pe alți 27,0% îi motivează în mare măsură, pe când 18,9% susțin că sunt motivați în măsură potrivită, pe când relația cu șeful de instituție îi motivează pe 29,7% din cei chestionați, 27% sunt motivați în mare măsură și un procent mai mic de 13,5% sunt motivați în foarte mare măsură.

Mai bine de jumătate din cei chestionați, adică un procent de 64,9% afirmă că ar fi motivați la locul de muncă de un stil democratic de conducere, iar 32,4% preferă stilul laissez-faire. Din totalul de persoane chestionate 54,1% afirmă că sunt motivați în foarte mare măsură de relația cu colegii de birou, 37,8% din același total afirmă că relația cu colegii de pe același serviciu îi motivează în mare măsură, iar relația cu colegii de pe alte servicii îi motivează în mare măsură pe 27% din ei.

Din totalul de persoane chestionate 54,1% afirmă că sunt motivați în foarte mare măsură de relația cu colegii de birou, 37,8% din același total afirmă că relația cu colegii de pe același serviciu îi motivează în mare măsură, iar relația cu colegii de pe alte servicii îi motivează în mare măsură pe 27% din ei. Un procent substanțial din respondenți și anume 64,9% afirmă că stabilitatea locului de muncă este un aspect care îi motivează în mare măsură, iar 27% sunt motivați de obiectul de activitate al instituției, în procente mai mici sunt motivați de programul de lucru sau condițiile de lucru.

„Ce considerați că ar trebui să se schimbe la nivel de instituție pentru a fi mai motivat la locul de muncă?” este întrebarea la care marea majoritate a celor chestionați afirmă că ar fi mai motivați dacă la nivel de instituție s-ar schimba condițiile de muncă, s-ar oferi un salariu mai mare, volumul de lucru să se micșoreze pentru fiecare angajat, dar au fost și respondenți care afirmă că nu își doresc nici o schimbare ei considerându-se destul de motivați. Marea majoritate a celor chestionați afirmă că își doresc salarii mai mari și diferențiate, în funcție de performanțele fiecăruia, pentru a fi mai motivați la locul de muncă, un program de lucru adecvat, pauze de masă, un sediu al instituției adecvat pentru a-și desfășura munca, o mai bună colaborare între instituții.

## 5. Concluzii

Sondajul realizat în două instituții din domeniul asistenței sociale din Municipiul Suceava în ceea ce privește aspectele motivatoare ale salariaților din aceste instituții, aduc în atenție o seamă de elemente care pot fi raportate la teoriile motivaționale, subliniind faptul că nivelul motivațional a suferit modificări de-a lungul timpului. Salariații, pe lângă un loc de muncă stabil, își doresc și un venit considerabil, conform

cu pregătirea profesională și competențele, relații sociale construtive, recunoaștere, condiții de muncă mai bune, program de lucru flexibil, bonusuri în funcție de performanțe.

În prezent, personalul din domeniul asistenței sociale beneficiază de venituri salariale nesatisfăcătoare, condiții de lucru nu tot timpul favorabile, care nu îl motivează în desfășurarea activității în instituțiile de profil, preferând să activeze în alte domenii sau chiar să activeze în afara țării. Astfel, se impune asigurarea unor condiții de muncă mai bune, salarii mai motivante pentru aceste categorii de personal, având în vedere ce importanță deosebită au asemenea sectoare de activitate în dezvoltarea comunității, a societății românești.

În urma studiului realizat s-au confirmat ipotezele, ca urmare, este foarte important ca asemenea date să fie analizate și discutate de persoane competente, urmărindu-se pe termen lung o satisfacere a nevoilor asistenților sociali din sistem și o motivare corespunzătoare pregătirii și implicării profesionale.

## Bibliografie

- Certo, S.C., 2002, *Managementul modern*, Editura Teora, București;
- Cojocaru, Ș., 2005, *Metode apreciative în asistența socială. Ancheta, supervizarea și managementul de caz*, Editura Polirom, Iași;
- Cole, G.A., 2000, *Managementul personalului*, Editura CODECS, București;
- Gherguț, A., 2003, *Managementul serviciilor de asistență psihopedagogică și socială*, Editura Polirom, Iași;
- Mathis, L., Nica, P., Rusu, C., 1997, *Managementul Resurselor Umane*, Editura Economică, București;
- Neamțu, G.(coord.), 2010, *Studii și practici în ocupații de asistență socială*, Editura PIM, Iași;
- Neamțu, G. (coord.), 2003, *Tratat de asistență socială*, Editura Polirom, Iași;
- Oprea I. (coord.), 2006, *Noul dicționar universal al limbii române*, Editura Litera Internațional, Chișinău;
- Rotaru, A., Prodan, A., 1998, *Managementul resurselor umane*, Editura Sedcom Libris, Iași;
- Vlăsceanu, M., 1993, *Psihosociologia organizațiilor și conducerii*, Editura Paideia, București, 1993.



ISBN: 978-606-37-0484-0